

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan dewasa ini masyarakat diakui sebagai aktor penting didalam pembangunan daerah berdasarkan kebijaksanaan yang terdapat dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan.
3. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh APBN.

Daerah otonomi mempunyai kewenangan dan kekuasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah kabupaten dan daerah kota yang berhadapan langsung dengan masyarakat diharapkan dapat lebih mengerti dan memahami tuntutan dari masyarakat.

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik, peran pemerintah daerah di era otonomi seperti saat sekarang ini menjadi hal yang sangat penting karena pemerintah di daerah lah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Adanya kewenangan daerah yang besar untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di tingkat daerah, juga harus dibarengi dengan kemampuan daerah dalam menggali potensinya untuk memberikan pemasukan kepada daerah melalui usaha optimalisasi sumber-sumber pendapatan daerah yang ada serta menggali sumber pendapatan yang baru, salah satunya yaitu dengan mendirikan perusahaan daerah atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), agar dapat menyelenggarakan proses pemerintahan pada tingkat daerah serta memenuhi kewajiban pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka Pemerintah Daerah Kota Bandung harus berusaha untuk meningkatkan sumber pemasukan bagi daerahnya dengan menggali dana melalui berbagai alternatif yang diharapkan mampu mendukung dalam peningkatan pendapatan asli daerahnya, salah satu pendapatan tersebut adalah dari hasil retribusi daerah.

Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung termasuk salah satu kota dengan jumlah penduduk yang terpadat di Indonesia. Menurut Data Sensus Penduduk Tahun 2010, jumlah penduduk Kota Bandung adalah sebanyak 2.394.873 jiwa dan menempati urutan tiga besar dari kota-kota yang memiliki jumlah penduduk lebih dari 100.000 jiwa. Dengan luas wilayah 167, 31 km² dan kepadatan penduduk 14.847 per km² mengindikasikan adanya aktivitas

penduduk yang sangat tinggi setiap hari. Dengan tingginya aktivitas penduduk maka semakin tinggi pula jumlah sisa-sisa konsumsi masyarakat setiap harinya atau yang kita kenal dengan sampah.

Menurut Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Sampah Pasal 13, secara garis besar sumber-sumber sampah perkotaan itu berasal dari :

1. Hasil kegiatan dari kawasan pemukiman, kawasan komersial, kawasan industri, dan kawasan khusus;
2. Hasil kegiatan dari fasilitas sosial, fasilitas umum dan fasilitas lainnya;
3. Saluran terbuka berupa: drainase jalan, anak sungai dan sungai;
4. Jalan umum;
5. Hasil kegiatan lainnya.

Selanjutnya, untuk produksi sampah di Kota Bandung sendiri jika dilihat dari sumber timbulannya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.1 Produksi Sampah Menurut Sumber Timbulannya

No.	Sumber	Jumlah (ton)	%
1.	Pemukiman	983.40	65.56
2.	Pasar	281.55	18.77
3.	Jalan	82.80	5.52
4.	Daerah Komersil	89.85	5.99
5.	Institusi	42.15	2.81

6.	Industri	20.25	1.35
Jumlah		1500	100

(Sumber : Dokumen PD Kebersihan, 2016)

Dapat dilihat dari data diatas bahwa jumlah produksi sampah di Kota Bandung setiap harinya mencapai 1500 ton dengan rata-rata timbunan sampah sebesar ± 0.6 kg/orang/hari. Sampah-sampah yang ada berupa sisa makanan, kertas, plastik, kayu, ranting, daun, dan sebagainya. Sektor yang menyumbangkan jumlah sampah paling besar adalah sektor pemukiman yaitu sebesar 65.5% dari total sampah per hari, dimana sampah tersebut paling banyak bersumber dari sisa-sisa konsumsi rumah tangga. Dalam pelayanan penanganan sampah untuk sektor-sektor tersebut telah dibagi ke dalam 4 wilayah operasional yaitu Bandung Barat, Bandung Timur, Bandung Utara, Bandung Selatan dengan total 30 kecamatan.

Tabel 1.2 Ritasi dan Jumlah Sampah yang Diangkut ke TPA Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Ritasi		Jumlah Sampah Diangkut ke TPA	
		rit/bulan	rit/hari	ton/bulan	ton/hari
1	Januari	6197	199,90	24864,06	802,07
2	Februari	5671	202,54	22951,35	819,69
3	Maret	6326	204,06	31516,72	1016,67
4	April	6112	203,73	29887,82	996,26
5	Mei	6132	197,81	30756,32	992,14

No	Bulan	Jumlah Ritasi		Jumlah Sampah Diangkut ke TPA	
		rit/bulan	rit/hari	ton/bulan	ton/hari
6	Juni	6061	202,03	24718,12	823,94
7	Juli	5978	192,84	24247,66	782,18
8	Agustus	6331	204,23	28483,24	918,81
9	September	6170	205,67	25016,14	833,87
10	Oktober	6472	208,77	25559,61	824,50
11	November	5997	199,90	24352,38	811,75
12	Desember	5880	189,67	23759,58	766,44
Rata-rata Bulan Januari-Desember		6110,58	201	26338,71	865,93

Dari jumlah sampah yang diangkut ke TPA dapat diketahui kinerja pelayanan pengangkutan sampah yaitu dengan membandingkan jumlah sampah yang terangkut dengan timbulan sampah Kota Bandung. Timbulan sampah Kota Bandung dapat dihitung berdasarkan data timbulan sampah per kapita dari hasil penelitian. Berdasarkan penelitian Damanhuri (2006), timbulan sampah per kapita Kota Bandung yaitu sebesar 0,6 kg/orang/hari. Dengan jumlah penduduk Kota Bandung sebesar 2.783.367 jiwa maka timbulan sampah Kota Bandung pada tahun 2016 adalah 1670 ton/hari. Dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan pengangkutan sampah ke TPA baru mencapai 51,85%.

Sebelumnya masalah sampah di tangani oleh Dinas Kebersihan Kota Bandung yang memberikan pelayanan pengelolaan sampah kepada masyarakat serta

bertanggungjawab terhadap kebersihan Kota Bandung. Namun melihat tingginya intensitas jumlah sampah setiap harinya dan disadarinya bahwa sampah memiliki nilai ekonomis, sehingga dirasa bermanfaat untuk dijadikan peluang bagi sumber pendapatan daerah Kota Bandung. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 02/PD/1985 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Kebersihan Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 14 Tahun 2011, Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung telah ditunjuk oleh Pemerintah Daerah sebagai Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

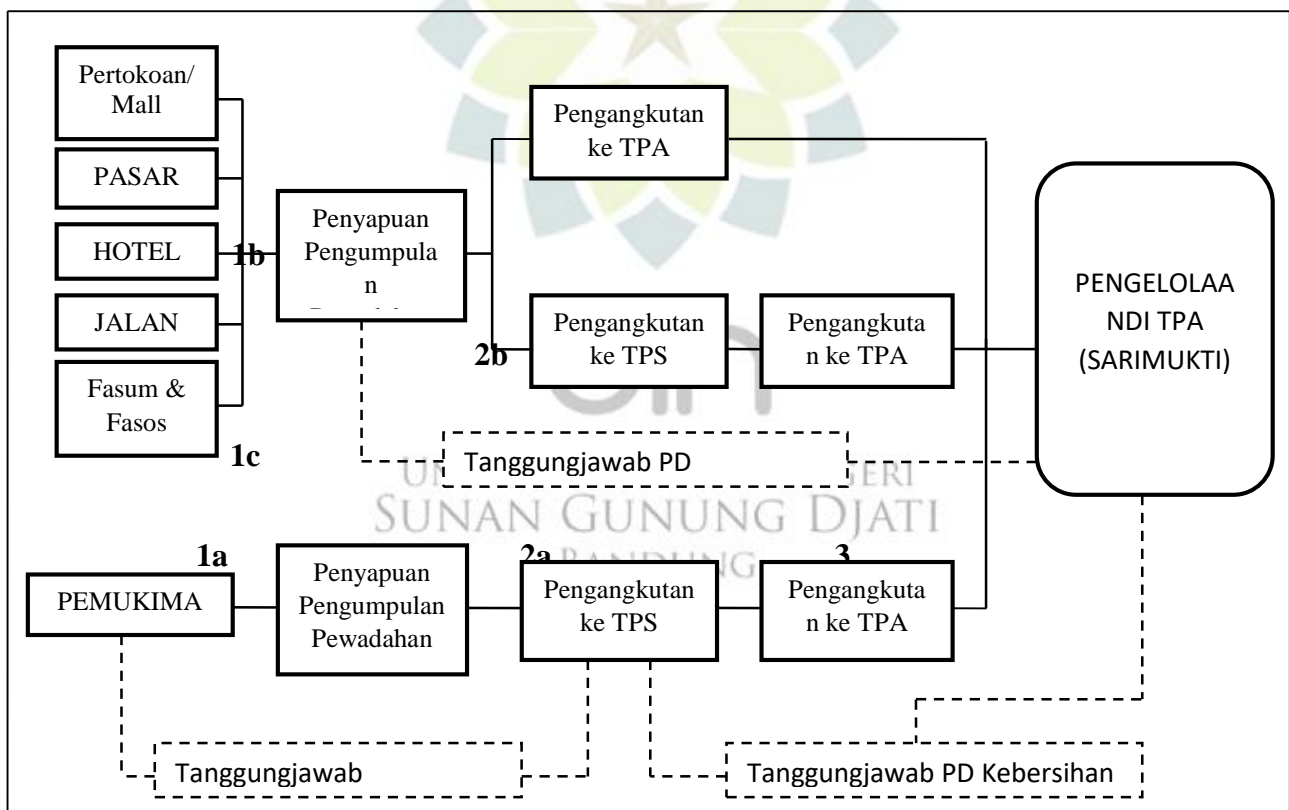
Perusahaan Daerah Kebersihan ini didirikan dengan maksud dan tujuan untuk :

- a. menyelenggarakan usaha berupa penyediaan:
 1. Pelayanan jasa pengelolaan sampah kota;
 2. Pengolahan dan pemanfaatan sampah;
 3. Pelayanan kebersihan
 4. Perbengkelan sarana pengelolaan sampah; dan
 5. Usaha lainnya yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi atas Persetujuan Walikota
- b. melaksanakan penugasan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan sampah dalam rangka memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat dan memberikan kontribusi kepada pendapatan asli daerah.

(Sumber: Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung)

Dalam pengelolaan sampah Kota Bandung, Perusahaan Daerah Kebersihan memiliki suatu pola pelayanan penanganan sampah mulai dari sumber-sumber timbulan sampah pada 4 wilayah operasional di Kota Bandung, hingga pengolahannya di Tempat Pembuangan Akhir (TPA), seperti yang bisa kita lihat pada bagan berikut :

Bagan 1.1 Pola Pelayanan Penanganan Sampah



(Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari Dokumen PD Kebersihan Kota Bandung, 2016)

Dalam upaya untuk mencari laba seperti yang telah disebut sebelumnya, ada sejumlah retribusi tertentu yang dikenakan pada masyarakat Kota Bandung sebagai imbalan atas jasa pengelolaan sampah dan pelayanan kebersihan. Penetapan tarif jasa pengelolaan sampah di Kota Bandung tersebut terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Penetapan Tarif Jasa Pengelolaan Sampah di Kota Bandung

No	Golongan Wajib Bayar	Besaran Tarif (Rp.)	
		Perwal No. 316 Tahun 2013	Kepwal No. 644 Tahun 2002
1.	Rumah Tinggal :		
	Kelas 1 (DL 450 VA, LT. 60 M ² , LB. 27 M ²)	3.000/bln	2000/bln
	Kelas 2 (DL. 900-1300 VA, LT. >60-100 M ² , LB. >27-60 M ²)	5.000/bln	3000/bln
	Kelas 3 (DL. >1300-2200 VA, LT. >100-200 M ² , LB. >60-150 M ²)	7.000/bln	4000/bln
	Kelas 4 (DL. >2200-3600 VA, LT. >200-350 M ² , LB. >150-250 M ²)	10.000/bln	5000/bln
	Kelas 5 (DL. >3600-6600 VA, LT. >350-500 M ² , LB. >250-350 M ²)	15.000/bln	6000/bln
	Kelas 6 (DL. >6600 VA, LT. >500 M ² ,	20.000/bln	7000/bln

	LB. >350 M ²		
--	-------------------------	--	--

(Sumber: Dokumen Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung 2016, pembaharuan tarif jasa pengelolaan sampah rumah tinggal)

Dapat dilihat pada tabel diatas, penetapan tarif pengelolaan sampah di Kota Bandung didasarkan kepada Daya Listrik (DL), Luas Tanah (LT), dan Luas Bangunan (LB). Penetapan tarif tersebut sesuai dengan Peraturan Walikota Bandung Nomor 316 Tahun 2013 yang mulai berlaku 2013. Tarif baru ini naik dua sampai empat kali lipat dari tarif sebelumnya yang ditetapkan pada Keputusan Walikota Nomor 644 tahun 2002. Prinsip penetapan tarif jasa pengelolaan sampah ini ditetapkan berdasarkan prinsip subsidi silang dengan memperhatikan beberapa hal seperti biaya penyediaan jasa, kemampuan masyarakat, aspek keadilan dan efektivitas pengendalian serta pelayanan pengelolaan sampah. Retribusi jasa pengelolaan sampah oleh Perusahaan Daerah Kebersihan ini merupakan biaya pengelolaan/pengangkutan sampah dari Tempat Penampungan Sementara (TPS) ke Tempat Pemrosesan Akhir (TPA).

Menurut Peraturan Daerah Kota Bandung No. 9 Tahun 2011 dan Peraturan Walikota No. 316 Tahun 2013, Wajib Bayar Jasa pengelolaan sampah meliputi kategori :

- a. Rumah Tinggal
- b. Sosial
- c. Komersial/Non-Komersial
- d. Pedagang Sektor Informal
- e. Angkutan Umum

Menurut Peraturan Daerah No. 27 Tahun 2001 Tentang Pengelolaan Kebersihan di Kota Bandung pasal 9 menyebutkan, “Pemerintah Daerah melakukan pengaturan dan penetapan besaran tarif pelayanan kebersihan melalui Keputusan Walikota dengan terlebih dahulu berkomunikasi dengan DPRD”.

Adapun langkah-langkah atau alur proses penagihan yang dilakukan oleh petugas penagih Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung kepada golongan wajib bayar kategori rumah tinggal, sebagai berikut :

- 1) Bidang penagihan mengajukan permohonan untuk disediakan kwitansi/karcis sesuai dengan kebutuhan kepada bagian keuangan
- 2) Bidang keuangan mengajukan permohonan blanko kwitansi atau karcis kepada bidang perlengkapan dan tata usaha
- 3) Bidang perlengkapan dan tata usaha mendrop blanko kwitansi atau karcis sesuai permintaan bidang keuangan
- 4) Bidang keuangan menyerahkan kwitansi atau karcis siap jual kepada bidang penagihan

- 5) Bidang penagihan mendistribusikan kwitansi kepada penanggungjawab penagihan wilayah seterusnya dibagikan kepada petugas penagih
- 6) Pendistribusian karcis kepada petugas penagih
- 7) Petugas penagih melakukan penagihan kepada RW
- 8) Penyetoran dari petugas penagih ke kas
- 9) Penyetoran dari kas ke bank
- 10) Bidang keuangan melaporkan penerimaan uang dan penyetoran ke bank setiap hari kepada direktur umum dengan tembusan kepada direktur utama.

(Sumber : Dokumen bidang penagihan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung 2016)

Sistem penagihan yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung kepada kelompok rumah tinggal ini dilakukan dengan cara bekerja sama dengan RT/RW, yaitu sistem yang lazim dilakukan bersama dengan iuran warga berupa iuran keamanan, iuran kematian dan lain-lain. Adapun prosedur penagihan ini adalah sebagai berikut :

Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung menempatkan petugasnya di setiap Kecamatan, mereka mempunyai tugas, antara lain :

- a. Mengkoordinir dan mencatat kebutuhan keluar masuknya karcis tagihan pelayanan jasa kebersihan rumah tinggal yang disampaikan oleh masing-masing seksi wilayah penagihan melalui kepala urusannya.
- b. Menarik setoran hasil tagihan yang telah dilakukan oleh petugas RW.

- c. Menyetorkan hasil penagihan rumah tinggal ke kas Perusahaan Daerah Kebersihan setiap hari kerja.

Tabel 1.4 Jumlah RW yang Sudah dan Belum Melakukan MoU Tahun 2016

No.	Wilayah Operasional	Total RW	Jumlah RW MoU dan sudah dilayani/didrop	RW belum MoU dan belum di drop
1.	Bandung Barat	387	300	87
2.	Bandung Selatan	363	326	37
3.	Bandung Utara	354	313	41
4.	Bandung Timur	474	371	103
Jumlah		1.578	1.310	268

(Sumber : Corporate Planning Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung 2016)

Tabel 1.5 Target dan Realisasi Pendapatan Rumah Tinggal

Tahun	Target Penerimaan	Realisasi	%
2008	8.170.734.000	5.814.437.000	71,17
2009	7.610.872.000	5.799.816.500	69,71
2010	6.610.872.000	5.799.816.500	87,73
2011	8.097.182.996	5.987.838.000	73,94
2012	8.259.072.000	5.774.560.000	69,92
2013	8.403.605.669	7.509.601.500	89,36

2014	9.357.528.000	8.381.764.000	89,57
------	---------------	---------------	-------

(Sumber: Bidang Penagihan Rumah Tinggal Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung 2016)

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti salah satu objek tarif jasa kebersihan yang dipungut oleh Pemerintah Kota Bandung yaitu kategori rumah tinggal yang merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi pemasukan yang sangat besar. Setelah peneliti melakukan wawancara, penyebab sering tidak tercapainya target pendapatan iuran rumah tinggal sebagai berikut :

1. Masih adanya penyalahgunaan wewenang (penggunaan uang) petugas penagih Perusahaan Daerah Kebersihan.
2. Masih kurangnya koordinasi dengan bidang Terkait (Bidang Operasional, Muspika setempat).
3. Masih lemahnya pengawasan oleh petugas penagih Perusahaan Daerah Kebersihan, karena masih terdapat RW yang membayar retribusi kebersihan tidak sesuai dengan tarif jasa pelayanan kebersihan.
4. Masih terdapat RW yang setorannya tidak sesuai dengan bulan berjalan, sehingga menghambat proses penerimaan iuran oleh petugas Perusahaan Daerah Kebersihan.
5. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh petugas penagih Perusahaan Daerah Kebersihan dan RW, sehingga sulit memahami ketentuan kebijakan tarif jasa pengelolaan sampah rumah tinggal.

6. Masih kurangnya sosialisasi di kalangan masyarakat mengenai kebijakan tarif jasa pengelolaan sampah kategori rumah tinggal.
7. Masih kurangnya penerapan sanksi oleh petugas terhadap masyarakat yang tidak membayar iuran sampah rumah tinggal, padahal aturan sanksi sudah tercantum dalam Peraturan Walikota No. 316 Tahun 2013.

Berdasarkan data dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Perusahaan Daerah Kebersihan sebagai suatu perusahaan daerah yang memiliki kewenangan dalam mengelola sampah, yang hasilnya penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul ” *Evaluasi Kinerja Pegawai Pengelolaan Sampah Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah terurai diatas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih redahnya Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai pengolahan sampah di perusahaan daerah kebersihan kota bandung
2. Masih kurangnya koordinasi dan pengawasan dalam bidang pengolahan sampah yang di lakukan oleh para pegawai perusahaan daerah kebersihan kota bandung

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang di hadapi, adalah:

Bagaimana evaluasi kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, berdasarkan Sumber daya, Kepemimpinan, penghargaan, dan struktur?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ntuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai Pengelolaan Sampah di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, berdasarkan Sumber daya, Kepemimpinan, penghargaan, dan struktur.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

- a) Kegunaan penelitian bagi penulis adalah untuk menerapkan ilmu atau teori-teori serta memberikan wawasan bagi pengembangan ilmu Admnistrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan publik.
- b) Bagi lembaga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau teori-teori pengebangan ilmu Administrasi Publik.

2. Kegunaan Praltis

- a) Bagi Peneliti lain

Peneliti ini dapat memberikan wawasan dan gambaran bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lanjutan sejenis dengan penelitian ini dalam signifikansi yang lebih luas lagi.

b) Bagi Instansi

Peneliti ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan kinerja instansi khususnya dalam bidang administrasi.

c) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambahkan wawasan, terutama tentang evaluasi kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Sebelum membahas evaluasi kinerja pegawai pengelolaan sampah di perusahaan daerah kebersihan kota Bandung, terlebih dahulu harus mengetahui definisi atau hal-hal yang berhubungan dengan variabel tersebut. Diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yang berupa hukum, teori serta pendapat dari para ahli di dalam penelitian ini di bahas bagaimana evaluasi kinerja pegawai dinas pelayanan pajak kota Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:14) Evluasi kinerja adalah penilaian yang di lakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan teori di atas evaluasi kinerja itu menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan 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.

Dimensinya yaitu Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: Kemampuan, Keahlian, Latar belakang. Dimensi upaya kerja (work effort) memiliki indikator-indikator: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi dan Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, dan Struktur.

Mufham Al-amin bukunya Manajmen Pengawasan (2006:97)

Evaluasi berarti suatu kegiatan mencakup penilaian terhadap laporan atau hasil dari suatu program yang telah dilaksanakan. Ada tiga jenis sasaran utama dalam melakukan evaluasi, yaitu : Evaluasi Terhadap Kegiatan, Evaluasi Terhadap Program Evaluasi Terhadap Kebijakan.

Pengertian Evaluasi yang menurut teori di atas yaitu mempunyai tiga jenis sasaran diantaranya evaluasi terhadap kegiatan menunjukkan pencapaian kinerja suatu unit kerja dalam suatu kurun waktu tertentu, evaluasi terhadap program merupakan hasil kumulatif dari berbagai kegiatan yang dilakukan dengan cara mengambil hasil dari setiap nilai capaian kinerja kegiatan tersebut dan kemudian memberikan pembobotan untuk dapat diperoleh nilai capaian program dan evaluasi terhadap kebijaksanaan yaitu merupakan evaluasi terhadap ketentuan-ketentuan dan peraturan yang telah

disepakati dan ditetapkan oleh pihak-pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam melaksanakan program untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

(Simanjuntak, 2005:103) evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya. Tiga Kajian Dimensi yaitu: Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: Kemampuan, Keahlian, Latar belakang. Dimensi upaya kerja (work effort) memiliki indikator-indikator: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi dan Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, dan Struktur organisasi.

lebih spesifik, tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto dalam bukunya MSDM (2012:1) adalah:

Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja, Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. Mencatat dan membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja tersebut, Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa secara pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja Mangkunegara (2005:10) adalah:

Meningkatkan Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Rahardjo Adisasmita bukunya pengelolaan pendapatan anggaran daerah (2011:93) “Evaluasi kinerja adalah membuat kesimpulan hasil evaluasi pelaporan akuntabilitas kinerja”.

Menurut teori di atas evaluasi kinerja adalah membuat kesimpulan dan hasil demikian dengan (Simanjuntak, 2005:103) Evaluasi kinerja dalam bukunya ” Manajemen dan Evaluasi Kinerja ” mendefinisikan bahwa :

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (Performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit- unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu dimensinya yaitu: Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: Kemampuan, Keahlian, Latar belakang. Dimensi upaya kerja (work effort) memiliki indikator-indikator: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi. Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: Sumber daya, Kepemimpinan Penghargaan, dan Struktur organisasi.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto (2001:1) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mencatat dan membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja tersebut.
4. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
6. Memeriksa secara pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja Mangkunegara (2005:10) adalah:

1. Meningkatkan Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Makmur (2009:120) “Evaluasi Kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen dimana kegiatan yang dilakukan adalah menilai keberhasilan atau kegagalan suatu program yang ditetapkan manajemen sebelumnya”. Dimensi-dimensinya adalah sebagai berikut : Membuat kesimpulan hasil evaluasi yaitu Untuk membuat kesimpulan hasil evaluasi kinerja dengan skala pengukuran

kinerja berdasarkan pertimbangan masing-masing instansi antara lain dengan skala pengukuran ordinal. Dan Analisis pencapaian akuntabilitas kinerja. Suatu laporan akuntabilitas kinerja tidak hanya berisi tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dicerminkan oleh evaluasi indikator-indikator kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh pengukuran dan penilaian kinerja.

Syafrizal Helmi bukunya Perencanaan dan Pengembangan. (2009:22)

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Syafrizal Helmi bukunya Perencanaan dan Pengembangan. (2009:22)

Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan : Peningkatan kinerja, Pengembangan SDM, Pemberian kompensasi, Program peningkatan produktivitas, Program kepegawaian, Menghindari perlakuan diskriminasi.

Berdasarkan teori di atas evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam berbagai penggunaan dalam pengembangan sumber daya manusia serta aktivitasnya.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2010:20) : Evaluasi kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Berdasarkan teori diatas evaluasi merupakan proses perencanaan mulai dari pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk pencapaian yang telah di intruksikan oleh pimpinannya.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

