

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata *performa* (Wirawan, 2009). Secara umum konsep kinerja adalah padanan kata dari "Performance" berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Lain halnya pandangan Rue dan Byars (dalam Keban, 2008:210), melihat kinerja sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan. Menurut Prawirosentono (2001:2), "kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Konsep lain dikemukakan oleh Schermerhorn dkk (dalam Ruky, 2002:22) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Menurut Sinambela (2006:136) secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan: (1) Memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) Memenuhi atau menjalankan suatu kewajiban; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja, yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melakukan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Menurut Sinambela Kinerja menurut Sinambela (2010:136) "Berasal dari pengertian 'performance' yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lijan Sinambela (2010: 137) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Withmore (dalam Sinambela, 2010:138) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja (performance) pada dasarnya berarti prestasi kerja,

pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja (dalam Taufiq Effendi, 2006: 237).

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral serta etika. Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya, dari definisi diatas terdapat setidaknya empat elemen yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok; (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dikendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut; (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan; (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan

moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum, dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pemimpin melakukan tugasnya dibantu oleh pemimpin yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh pegawai, jika kinerja pegawai baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan selanjutnya kinerja organisasi, untuk mengetahui kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu, senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dari pendapat ahli di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok, yaitu pertama hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok; kedua, perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu atau kelompok, oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu, dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pemimpin. Dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat, para pegawai menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Organisasi yang efektif, pimpinan selalu menciptakan sinergi yang positif, yang

menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen baginya.

Menurut Wexley dan Yukl (Sinambela, 2012:8) kinerja merupakan implementasi dari teori kesseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila iya mendapatkan manfaat dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaan ssecaranya secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai, sebagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnyadapat merasakan manfaatnya, selanjutnya seseorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaannya yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai harusnya terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Menurut Sedermayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Suropto (2011:3) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis auatu organisasi.

Menurut Rivai dan Basri (Sinambela, 2016:6) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Timpe (Pasolong, 2007:176) kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bahwa terhadap atasan dan sebaliknya.

Dari berbagai definisi diatas, Pasolong (2007:177) menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok,
2. dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik,
3. pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan,
4. pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

B. Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil, manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoses sukses.

Menurut Costello (Wibowo, 2010:9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Menurut Bacal (Wibowo, 2010:8) memandang manajemen sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambahan bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007:87) manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategi dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi yang bekerja didalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi. Manajemen kinerja adalah strategik, dalam arti mengenai isu yang lebih luas yang dihadapi perusahaan agar dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan, dan dengan arah secara umum bertujuan untuk mencapai tujuan jangka panjang, hal ini terintegrasi dalam empat hal:

1. Integrasi vertikal, menghubungkan atau menyatukan sasaran bisnis, tim dan individu,

2. Integrasi fungsional, menghubungkan strategi fungsional dalam organisasi pada bagian yang berbeda,
3. Integrasi sumber daya manusia, menghubungkan aspek majemen sumber daya manusia yang berbeda, terutama pengmebangan organisasi, pengembangan dan imbalan sumber daya manusia, untuk mencapai pendekatan koheren bagi manajemen dan pengembangan manusia,
4. Mengintegrasikan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi, sepanjang memungkinkan.

Menurut Armstrong (Wibowo, 2010:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut Fletcher (Wibowo, 2010:8) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberi kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2010:8) berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategi dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Menurut Schwartz (Wibowo, 2010:9) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara

manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

C. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi /unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka akan menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidakberhasilan) kebijakan atau program atau kegiatan, dan pada akhirnya kerja organisasi/unit kerja pelaksanaannya.

Menurut Dwiyanto (Pasolong, 2007:178) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara masukan (input) dan keluaran (output),
2. Kualitas pelayanan, yaitu: cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi public muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas,
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan

mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat,

4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi,
5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2007:102-105) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk envcapai sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Kumorotomo (Pasolong, 2007:180) mengemukakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi public, antara lain:

1. Efesiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalita ekonomis.
2. Efektivitas, yaitu apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang disenggarakan oleh organisasi pelayanan publik, kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan.
4. Daya Tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintahan akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggung jawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Menurut Zeithaml, Parasuraman dan Berry (Harbani Pasolong, 2007:180) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilihat dari aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representative, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi yang canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam, dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2007:198) indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif / kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai an berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan

dalam rangka dana tau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja kebijakan/ program/ kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/ unit kerja pelaksanaanya.

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan,
- b. Menciptakan konsesnsus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interprestasi selama pelaksanaan kebijakan/ program/ kegiatan dan dalam menilai kinerjanya,
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/ unit kerja.

Secara umum, syarat-syarat indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interprestasi,
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama,
- 3) Relevan, harus memiliki aspek obyektif yang relevan,
- 4) Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak serta proses,
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/ penyesuaian, pelaksanaan kegiatan,

Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Menurut Selim dan Woodward (Pasolong, 2007:180-181) mengemukakan bahwa ada lima dasar indikator yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik antara lain:

1. Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan,
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan,
3. Efisien, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran,
4. Efektivitas, yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai,
5. Keadilan (*equality*) yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

Menurut Abidin dan Said Zainal (Pasolong, 2007:181) mengemukakan sebanyak enam indikator kinerja birokrasi, yaitu:

1. Ketersediaan fasilitas publik di setiap unit wilayah (kota-desa),
2. Ketersediaan pelayanan prima, pelayanan yang diberikan memuaskan masyarakat yang dilayani, kualitas layanan memuaskan, terjangkau dengan rakyat, mudah dan murah,
3. Keterkaitan antara berbagai kepentingan unit (wilayah), sector dan antara sentral produksi dengan pasar dalam negeri yang berdasarkan pada orientasi ekspor seperti selama ini dijadikan prioritas sudah harus diubah prioritasnya dengan pengembangan pasar dalam negeri,
4. Kelestarian lingkungan, ukuran yang dipakai ialah tingkatan kerusakan lingkungan yang tercermin pada rendahnya tingkat populasi udara, air bersih, dan keteraturan lalu lintas dan bangunan,
5. Kelestarian birokrasi, kelanjutan fungsi dan berkembangnya ketiga aspek birokrasi menjadi ukuran kelestarian birokrasi,

6. Berfungsinya kota sebagai pusat pendongkrak, hubungan antara kota dan daerah sekitar harus sedemikian rupa sehingga terwujud keterpaduan dan saling menunjang antara kota dengan daerah pedesaan sekitarnya.

D. Gambaran Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Katingan

Untuk melaksanakan tuntutan agenda reformasi Tahun 1998 di bidang politik, pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengadakan perbaikan berbagai regulasi. Salah satunya adalah regulasi yang mengatur tentang Pemilihan Umum (PEMILU). Melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2002 tentang pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan penetapan organisasi dan tata kerja sekretariat pemilihan, pemerintah membentuk sebuah lembaga penyelenggara pemilu yang disebut Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap dan mandiri.

1. Visi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Katingan

Visi KPU Kabupaten Katingan adalah terwujudnya KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

2. Misi Komisi Pemilihan umum Kabupaten Katingan

Misi KPU Kabupaten Katingan adalah membangun lembaga penyelenggarapemilihan umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam penyelenggaraan pemilihan umum.

- a. Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil, akuntabel, edukatif dan beradab.

- b. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilihan Umum yang bersih, efisien dan efektif.
- c. Melayani dan memperlakukan setiap peserta Pemilihan Umum secara adil dan setara, serta menegakkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilihan Umum demi terwujudnya cita-cita masyarakat Indonesia yang demokratis.

3. Tujuan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Katingan

Tujuan KPU Kabupaten Katingan adalah:

- a. Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelaksana Pemilihan Umum.
- b. Meningkatkan pemahaman tentang hak dan kewajiban politik rakyat dalam Pemilihan Umum.
- c. Melaksanakan Undang-Undang di bidang politik secara murni dan konsekuen.
- d. Meningkatkan kesadaran rakyat yang tinggi tentang Pemilihan Umum yang demokratis.
- e. Melaksanakan Pemilihan Umum secara LUBER dan JURDIL.

a. Struktur Organisasi

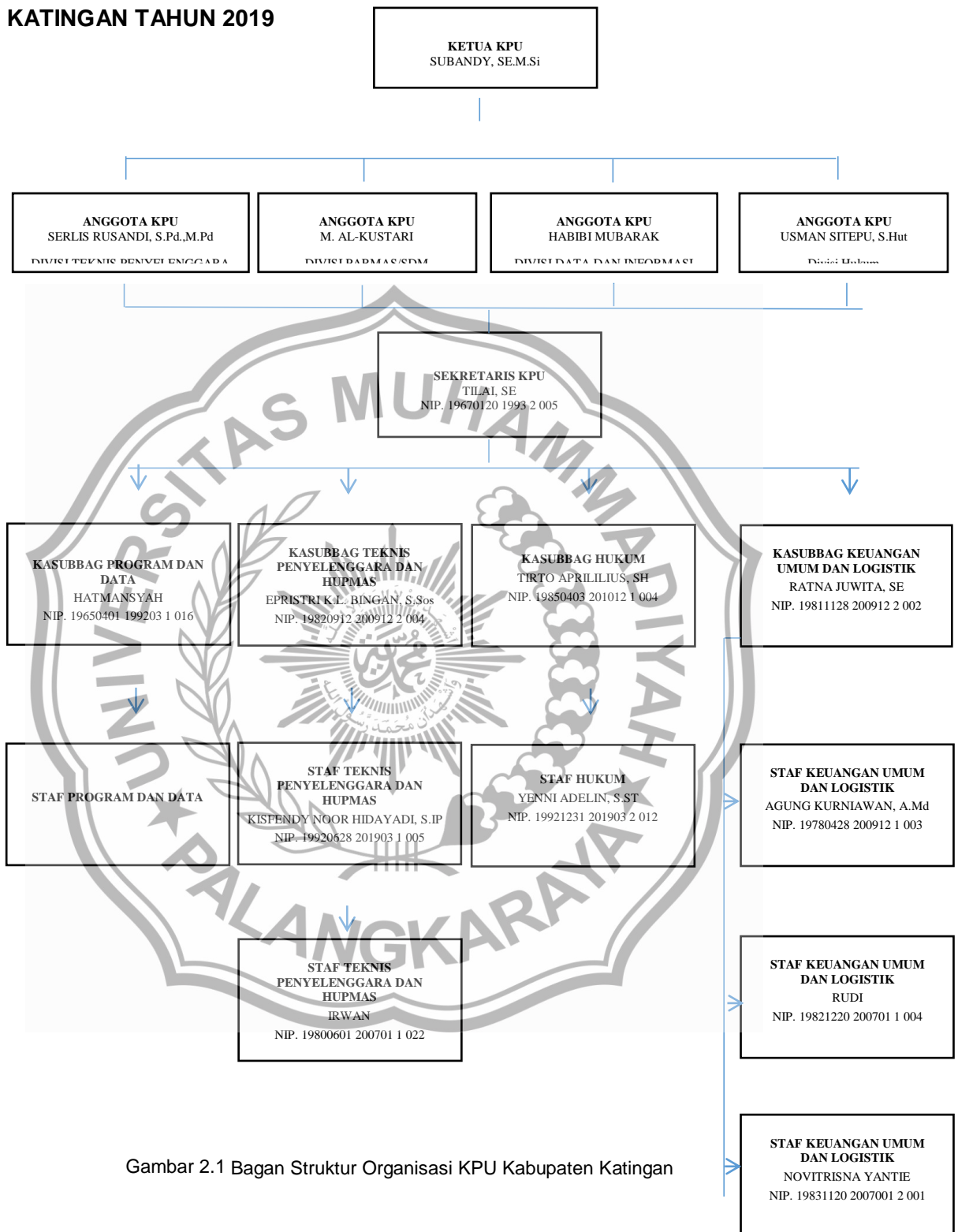
Struktur organisasi diperlukan instansi untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/ keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi

diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh kegiatan instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi.



STRUKTUR ORGANISASI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN

KATINGAN TAHUN 2019



Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi KPU Kabupaten Katingan

b. Job Description

Berikut ini adalah tugas pokok dan fungsi masing masing sub bagian pada sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Katingan yang terdiri dari:

1. Sub bagian Program dan Data

- a. Menyiapkan penyusunan, rencana, program, anggaran bersama sub bagian umum.
- b. Mengumpulkan dan mengolah data kegiatan pemilihan umum.

2. Sub bagian Teknis Pemilu dan Hubungan Partisipasi Masyarakat

- a. Menyiapkan pelaksanaan teknis penyelenggaraan pemilihan umum
- b. Mengumpulkan dan mengelola bahan teknis penyelenggaraan pemilu dan proses administrasi dan verifikasi pergantian antar waktu anggota DPRD kabupaten/ kota.
- c. Pengisian keanggotaan DPRD Kabupaten/Kota yang dibentuk setelah pemilu anggota DPR, DPD dan DPRD.
- d. Penetapan daerah pemilihan dan pencalonan dan penetapan calon terpilih pemilu anggota DPRD Kabupaten dan pemilu kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.
- e. Melaksanakan penyuluhan, bantuan, kerja sama antar Lembaga.
- f. Melaksanakan pelayanan informasi serta pendidikan pemilu.

3. Sub bagian Hukum

- a. Melaksanakan inventarisasi pengkajian dan penyelesaian sengketa hukum.
- b. Melaksanakan penyuluhan peraturan yang berkaitan dengan pemilu.

- c. Penyiapan verifikasi faktual peserta pemilu seta administrasi keuangan dana kampanye.

4. Sub bagian Umum

- a. Melakukan penyusunan anggaran bersama sub bagian program dan anggaran.
- b. Mengumpulkan dan mengolah bahan pelaksanaan anggaran perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan.
- c. Pelaksanaan anggaran dan urusan rumah tangga, perlengkapan keamanan dalam tata usaha.
- d. Melaksanakan urusan pengadaan dan distribusi logistik.
- e. Melaksanakan urusan kepegawaian.
- f. Melaksanakan urusan dokumentasi.

c. Daftar Sekretaris KPU Kabupaten Katingan

Tahun 2003	Drs.Pieter Milano
Tahun 2004	Drs.Roby
Tahun 2010	Drs.Ganti Yapman
Tahun 2014	Iger Nahan, SE,M.Si
Tahun 2017	Tilai, SE

d. Daftar Anggota KPU Kabupaten Katingan

	Nama	Jabatan	Periode
	- Leda Al- Musith - Jimy Oktolongere Andin, S.Sn - Pillo Fredrik Ontong - Sapta - Fatimah Yamani, ST	- Ketua - Anggota - Anggota - Anggota - Anggota	2003-2008
	PAW Keputusan KPU No.01/ SDM/KPU/Tahun 2006 - Sdr. Jimy Oktolongere Andin, S.Sn - Sdr. Ir. Setiawan Pumpung	- Anggota Lama - Anggota Baru	
	- Sapta Tjita - Endang Fatmawati, S.Hut - Serlis Rusandi, S.Pd.M.Pd - H.Wirman, S.Pd - Leti Resia Novika, S.Hut	- Ketua - Anggota - Anggota - Anggota - Anggota	2008-2013
	PAW Keputusan KPU No.74/Kpts- Prov-020/2011 - Sdri.Endang Fatmawati, S.Hut - Sdr.Leda Al Musith, S.Sos	- Anggota Lama - Anggota Baru	
	- Sapta Tjita, S.Sos - Leti Resia Novika, S.Hut - Subandy, SE - Usman Sitepu, S.Hut - H.Wirman, S.Pd	- Ketua - Anggota - Anggota - Anggota - Anggota	2013-2018
	- Usman Sitepu, S.Hut - Subandy, SE., M.Si - Serlis Rusandi, S.Pd., M.Pd - Habibi Mubarak, S.E - M. Al-Kustari, S.Pd.I	- Ketua / Anggota - Ketua / Anggota - Anggota - Anggota - Anggota	1. Usman Sitepu, S.Hut Ketua 2018- 2019) 2, Subandy, SE. M. Si Ketua 2019-2023

Gambar 2. 2 Daftar Anggota KPU Kabupaten Katingan