

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum

Kantor Dinas Sosial Kota Palangka Raya berada di Jl. Ir. Soekarno – Jl. G. Obos XI (Lingkar Dalam) Komplek Perkantoran Pemerintah Kota Palangka Raya.

Dinas Sosial Kota Palangka Raya mempunyai tugas membantu Walikota Palangka Raya dalam melaksanakan urusan pemerintah dibidang Sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang diberikan kepada daerah. Tugas dimaksud meliputi perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervise, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan dibidang perlindungan jaminan sosial, rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin.

1. Gambaran Umum Tugas Sosial

Mengacu kepada Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012, dua obyek sasaran tugas Dinas Sosial adalah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS). Pembinaan dan pemberdayaan dilakukan kepada PSKS agar dapat ikut berpartisipasi dalam pelayanan PMKS. Sedangkan rehabilitasi sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial dan pemberdayaan sosial diberikan kepada PMKS agar mereka kembali berdaya guna dan berfungsi secara sosial hingga harapan akhirnya mereka bisa menjadi PSKS yang dapat berpartisipasi.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Sosial Kota Palangka Raya mempunyai tugas membantu Walikota Palangka Raya dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang diberikan kepada daerah. Tugas dimaksud meliputi perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervise serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang perlindungan jaminan sosial, rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial, dan penanganan fakir miskin.

3. Struktur Organisasi

Dinas Sosial Kota Palangka Raya mempunyai susunan organisasi yang terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - 2) Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
 - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Rehabilitasi Sosial;
 - 1) Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia;
 - 2) Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas; dan
 - 3) Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial, Korban Perdagangan Orang.
- d. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial;
 - 1) Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam;
 - 2) Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial; dan
 - 3) Seksi Jaminan Sosial Keluarga.
- e. Bidang Pemberdayaan Sosial;

- 1) Seksi Pemberdayaan Perorangan dan Keluarga;
 - 2) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan Sosial; dan
 - 3) Seksi Pemberdayaan Potensi, Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial.
- f. Bidang Penanganan Fakir Miskin;
- 1) Seksi Identifikasi dan Penguatan Kapasitas.
 - 2) Seksi Pendampingan dan Pemberdayaan; dan
 - 3) Seksi Bantuan Stimulan dan Penataan Lingkungan
4. Program
- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
 - c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
 - d. Program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
 - f. Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya
 - g. Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial
 - h. Program Pembinaan Anak Terlantar
 - i. Program Pembinaan para penyandang cacat dan trauma
 - j. Program pembinaan eks penyandang penyakit sosial (eks narapidana, PSK, narkoba dan penyakit sosial lainnya)
 - k. Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial
 - l. Program Peningkatan Kesiapsiagaan Bencana
 - m. Program Rehabilitasi dan Rekonstruksi

5. Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Sosial Kota Palangka Raya didukung Pegawai yang terdiri atas PNS dan tenaga kontrak, dengan rincian sebagai berikut:

a. PNS

1) Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.1
Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah per Desember 2017	Jumlah per Desember 2018
S-2	7 Orang	9 Orang
S-1	21 Orang	20 Orang
D-IV	2 Orang	0 Orang
D-III	3 Orang	3 Orang
SMK	1 Orang	1 Orang
SLTA	4 Orang	4 Orang
JUMLAH	37 Orang	37 Orang

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.2
Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah per Desember 2017	Jumlah per Desember 2018
Laki-laki	18 Orang	18 Orang
Perempuan	20 Orang	19 Orang
JUMLAH	38 Orang	37 Orang

b. Tenaga Kontrak

Tabel 2.3
Tenaga Kontrak

Pendidikan	Jumlah per Desember 2017	Jumlah per Desember 2018
S-1	2 Orang	2 Orang
D-III	0 Orang	1 Orang

Pendidikan	Jumlah per Desember 2017	Jumlah per Desember 2018
SLTA	1 Orang	1 Orang
SD	2 Orang	2 Orang
JUMLAH	6 Orang	6 Orang

6. Tugas Pokok Bidang Teknis

a. Bidang Rehabilitasi Sosial

- 1) Pelayanan rehabilitasi sosial bagi anak balita terlantar, anak terlantar, anak berhadapan dengan hukum, dan anak yang memerlukan perlindungan khusus.
- 2) Pelayanan sosial bagi lanjut usia diluar panti dan atau lembaga
- 3) Pelayanan rehabilitasi sosial bagi penyandang disabilitas fisik, sensorik, mental, dan intelektual.
- 4) Pelayanan rehabilitasi sosial gelandangan, pengemis, bekas warga binaan lembaga pemasyarakatan, korban perdagangan orang, korban tindak kekerasan diluar panti dan atau lembaga .
- 5) Pelayanan rehabilitasi sosial eks. tuna susila diluar panti dan atau lembaga.
- 6) Pelayanan pembinaan pengembangan kelembagaan rehabilitasi sosial eks. tuna susila diluar panti dan atau lembaga.
- 7) Koordinasi pelayanan sosial orang dengan HIV/AIDS(ODHA) dan korban penyalahgunaan NAPZA dengan Pemerintah Daerah Provinsi.

b. Bidang Perlindungan Jaminan Sosial

- 1) Pelaksanaan kesiapsiagaan dan mitigasi.
- 2) Penanganan korban bencana alam, pemulihan, penguatan sosial

3) Pelaksanaan kemitraan, pengelolaan logistik, penyediaan kebutuhan dasar, dan pemulihan trauma bagi korban bencana alam

4) Pencegahan, penanganan korban bencana sosial, politik dan ekonomi

5) Pelayanan pemulihan sosial dan reintegrasi sosial bagi korban bencana sosial, politik dan ekonomi

6) Pelayanan penyediaan kebutuhan dasar dan pemulihan trauma bagi korban bencana sosial

7) Pelayanan pelaksanaan seleksi, verifikasi, validasi, terminasi, dan kemitraan jaminan sosial keluarga

8) Pelaksanaan penyaluran bantuan dan pendampingan jaminan sosial keluarga.

c. Bidang Pemberdayaan Sosial

1) Pelayanan Pemberdayaan Perorangan dan Keluarga

2) Pembinaan lembaga konsultasi kesejahteraan keluarga dan unit peduli keluarga

3) Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan Sosial

4) Pembinaan wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat/pusat kesejahteraan sosial, karang taruna, dan lembaga kesejahteraan sosial

5) Pelayanan pemberian izin pengumpulan dan pengelolaan sumber dana sosial melalui pengumpulan sumbangan sosial serta merekomendasikan pelaksanaan undian gratis berhadiah

6) Penyebarluasan nilai-nilai kepahlawanan, Keperintisan dan Kesetiakawanan Sosial kepada masyarakat

7) Pembinaan terhadap keluarga pahlawan dan keluarga perintis kemerdekaan

d. Penanganan Fakir Miskin

- 1) Pelaksanaan identifikasi dan pemetaan daerah fakir miskin
- 2) Verifikasi dan validasi fakir miskin wilayah Kota Palangka Raya
- 3) Pelayanan penguatan kapasitas
- 4) Pendampingan dan Pemberdayaan fakir miskin
- 5) Penyaluran bantuan stimulan dan penataan lingkungan sosial

Standar Orang Dengan Gangguan Jiwa atau Penyandang Disabilitas menurut Dinas Sosial Kota Palangka Raya adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan hal ini dapat mengalami partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Kriteria : mengalami hambatan untuk melakukan suatu aktifitas sehari-hari; mengalami hambatan dalam bekerja sehari-hari; tidak mampu memecahkan masalah secara memadai; penyandang disabilitas fisik: tubuh, netra, rungu wicara; penyandang disabilitas mental : mental retardasi dan eks psikotik; dan penyandang disabilitas fisik dan mental/disabilitas ganda.

B. Kinerja

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (dalam Harbani Pasolong 2011:176) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Konsep kerja yang dikemukakan oleh LAN-RI lebih mengarah kepada acuan

kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

Selanjutnya Prawirosentono (dalam Deni Nofriansyah 2018:19) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (dalam Deni Nofriansyah 2018:18) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu Mangkunegara (dalam Harbani Pasolong 2011:176) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam meleksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Barry dan Huston (dalam Deni Nofriansyah:2018:19).

Beberapa pengertian tersebut diatas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

C. Kinerja Organisasi

Ni Kadek Suryani dan Jhon E.H.J (2018:2) mengatakan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Selanjutnya Chaizi Nasucha (dalam Irham Fahmi 2013:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari beberapa definisi diatas Harbani pasolong (2011:177) menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang yang diperoleh sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang atau tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, 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 atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (dalam Rismawati dan Mattalata 2018:3) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (dalam Rismawati dan Mattalata 2018:3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja individu, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan perusahaan.

Selanjutnya menurut Gibson (dalam Rismawati dan Mattalata 2018:4) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor perusahaan : struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Selanjutnya menurut Harbani Pasolong (2011:186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (dalam Harbani Pasolong 2011:186), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (dalam Harbani Pasolong 2011:187), adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi

Energi menurut Jordan E. Ayan (dalam Harbani Pasolong 2011:187), adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.

4. Teknologi

Teknologi dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Stauss dan Leonard Sayles (dalam Harbani Pasolong 2011:189), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keaman pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

Seperti yang sudah disebutkan diatas turunnyanya kinerja pegawai karena banyak sebab, oleh karena itu perlu motivasi yang tinggi dengan berbagai bentuk dan cara untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

E. Indikator Kinerja

Indikator yang dimaksud oleh LAN-RI (dalam Harbani Pasolong 2011:177), adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impacts*).

Lebih lanjut LAN-RI mendefinisikan indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik

. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (*benefits*) adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

Menurut Harbani Pasolong (2011:178) adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu:

1. Spesifik dan jelas,
2. Dapat terukur secara objektif,
3. Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak,
4. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan dan,
5. Efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif.

Dwiyanto (dalam Harbani Pasolong 2011:178), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisien, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai *ratio* antara input dengan output yaitu perbandingan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang akan didapat.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit Lenvine (dalam Harbani Pasolong 2011:179). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan memprioritaskan kepentingan publik.

Kumrotomo (dalam Harbani Pasolong 2011:180) menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

1. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi.

2. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.

4. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintahan. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja.

Dwiyanto (dalam Harbani Pasolong 2011:182), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu:

1. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggungjawab

Kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukannya

4. Ketaatan

Kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

5. Kejujuran

Ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

8. Kemampuan

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Unsur kinerja pegawai yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal diatas.

Menurut Mardiasmo (dalam Harbani Pasolong 2011:185), pengukuran kinerja birokrasi mempunyai tiga tujuan, yaitu:

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

Sedangkan menurut Siagian (dalam Deny Nofriansyah 2018:24) bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk: perbaikan prestasi kinerja, penyusunan kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, memperbaiki penyimpangan proses *Staffing*, mengurangi ketidakakuratan informasi,

memperbaiki kesalahan desain kerja kesempatan kerja yang adil dan membantu menghadapi tantangan eksternal.

Selanjutnya Donovan dan Jackson (dalam Harbani Pasolong 2011:185), mengatakan bahwa penilaian bertujuan untuk:

1. *Management development*, yaitu memberikan suatu pengembangan pegawai dimasa mendatang,
2. Pengukuran kinerja, yaitu memberikan informasi tentang nilai relatif dan kontribusi individu terhadap organisasi,
3. Perbaikan kerja, yaitu mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif,
4. Remunerasi dan *benefit*, yaitu membantu menemukan imbalan dan *benefit* yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil,
5. Identifikasi potensi, yaitu membantu promosi,
6. *Feedback*, yaitu menggambarkan apa yang diharapkan dari individu,
7. Perencanaan sumber daya manusia, yaitu menilai kualitas SDM yang ada untuk perencanaan selanjutnya,
8. Komunikasi yaitu, memeberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi.

Dari uraian diatas menurut Harbani Pasolong (2011:186), maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan:

1. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
2. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.

4. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
5. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
6. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
8. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

