

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Daerah merupakan Komponen bangsa yang memiliki kontribusi terhadap keberhasilan Pembangunan Nasional. Pemerintah Daerah menurut undang-undang Keberhasilan Nasional Pemerintah Daerah menurut Undang-Undang Nomer 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pasal 1 ayat (2) adalah sebagai berikut :

“Pemerintah Daerah adalah penyelenggaran urusan pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945”.

Good Governance adalah salah satu tujuan terpenting dalam keberhasilan Pembangunan Nasional. Setiap lembaga atau instansi saat ini berlomba-lomba dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dengan capaian dari setiap masing-masing lembaga atau instansinya.

Mengukur keberhasilan dalam menjalankan program-program yang telah atau belum dilaksanakan, hal ini sangat diperlukan dalam mengukur keberhasilan kinerja para pegawai, yaitu melakukan evaluasi kinerja.

Istilah evaluasi kinerja merupakan gabungan dari dua konsep, yaitu evaluasi dan kinerja. Menurut Wirawan (2015: 2-3) Evaluasi atau riset evaluasi (evaluation research) merupakan bagian dari cabang ilmu riset atau penelitian. Evaluasi merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai

objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi. Sedangkan Kinerja menurut Wirawan (2015: 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2015: 11) mengemukakan Evaluasi Kinerja adalah sebagai proses nilai yang dilakukan pejabat penilaian melalui pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja dengan membandingkan dengan standar kinerjanya periodik untuk pengambilan keputusan manajemen SDM.

Dalam rangka menjamin keberhasilan kerja, maka perlu adanya evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Kepala Bidang. Dengan kata lain dalam melakukan pembangunan Daerah perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal dalam memerankan tugasnya disertai dengan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan menciptakan Kinerja Pegawai yang meningkat. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang melayani urusan pembangunan sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 69 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon

memiliki tanggung jawab untuk membantu Bupati Cirebon dalam menghadapi tantangan pembangunan di bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana.

Permasalahan yang ditemukan saat peneliti mengamati di tempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Masih terdapat perilaku pegawai yang kurang baik, seperti keluar bukan keperluan kantor pada saat jam kerja
3. Kurangnya hasil dari pencapaian program yang telah dirumuskan.
4. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam melakukan pekerjaan baik pada saat menjalankan program atau di lingkungan internal.

Evaluasi kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, pelaksanaan evaluasi sendiri akan memberikan gambaran kepada pemimpin tentang adanya kekurangan dalam menjalankan suatu program.

Berdasarkan Uraian di atas, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap Evaluasi Kinerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dilihat rumusan masalahnya adalah belum optimalnya Evaluasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

Sesuai permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini ada beberapa identifikasi masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Program Kegiatan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarus Utamaan Gender di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon?
2. Faktor pendukung apa saja yang ditemui oleh Kepala Bidang dalam melakukan Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Program Kegiatan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarus Utamaan Gender Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon?
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Kepala Bidang dalam melakukan Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Program Kegiatan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarus Utamaan Gender Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon?

4. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon untuk mengatasi Hambatan dalam evaluasi kinerja pegawai pada program kegiatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Evaluasi Kinerja yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor Pendukung yang ditemukan dalam melaksanakan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemukan dalam melaksanakan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan

Pengarusutamaan Gender dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

4. Untuk mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender dalam melaksanakan Evaluasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan penulis baik teoritis maupun praktek tentang Evaluasi Kinerja oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Merupakan sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi Strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara .

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang Administrasi sebagai bekal untuk terjun ke masyarakat nanti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

1.6 Kerangka Pemikiran

Evaluasi kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, pelaksanaan evaluasi sendiri akan memberikan gambaran kepada pemimpin tentang adanya kekurangan dalam menjalankan suatu program. Beberapa teori yang berkaitan dengan Evaluasi, Kinerja dan Evaluasi Kinerja adalah sebagai berikut :

Menurut Wirawan (2015: 2-3) Evaluasi atau riset evaluasi (evaluation research) merupakan bagian dari cabang ilmu riset atau penelitian. Evaluasi merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2003) Evaluasi ini merupakan serangkaian kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan pada suatu program pendidikan.

Kinerja menurut Wirawan (2015: 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Krietner dan Kinicki (2001: 300) (dalam Wibowo, 2014: 225) Evaluasi Kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.

Menurut Wirawan (2015: 11) mengemukakan Evaluasi Kinerja adalah sebagai proses nilai yang dilakukan pejabat penilaian melalui pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja dengan membandingkan dengan standar kinerjanya periodik untuk pengambilan keputusan manajemen SDM.

Dari teori-teori diatas, dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dalam hal kinerja melalui informasi serta dokumentasi yang ada dengan standar evaluasi yang telah ditentukan untuk menentukan keberhasilan kinerja tersebut. Pada Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon diperlukannya evaluasi kinerja pada para pegawai oleh Kepala Bidang dimana bertujuan untuk mendapatkan kepuasan atau hasil dari kinerja para pegawainya.

Untuk mengetahui optimalnya suatu Evaluasi Kinerja dibutuhkan pendekatan atau indikator agar dapat mengukur keberhasilan dari Evaluasi tersebut.

Kreitner dan Kinicki (2001: 303) melihat sasaran evaluasi dari segi pendekatannya, yang disebutkan sebagai pendekatan terhadap sifat, perilaku, hasil, dan kontingensi. Sementara itu, Robbins (2003: 500) melihat evaluasi kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap. (dalam Wibowo, 2014: 226-228). Pendapat diantara keduanya bersifat saling melengkapi dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendekatan Sikap

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Sifat biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan dan ketergantungan.

2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku menunjukkan bagaimana orang berperilaku, dan bukan tentang kepribadiannya. Kemampuan untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kinerja.

3. Pendekatan Hasil

Pendekatan hasil memfokus pada produk atau usaha seseorang. Dengan kata lain, adalah apa yang telah diselesaikan individu. Manajemen berdasar sasaran merupakan format yang umum untuk pendekatan hasil.

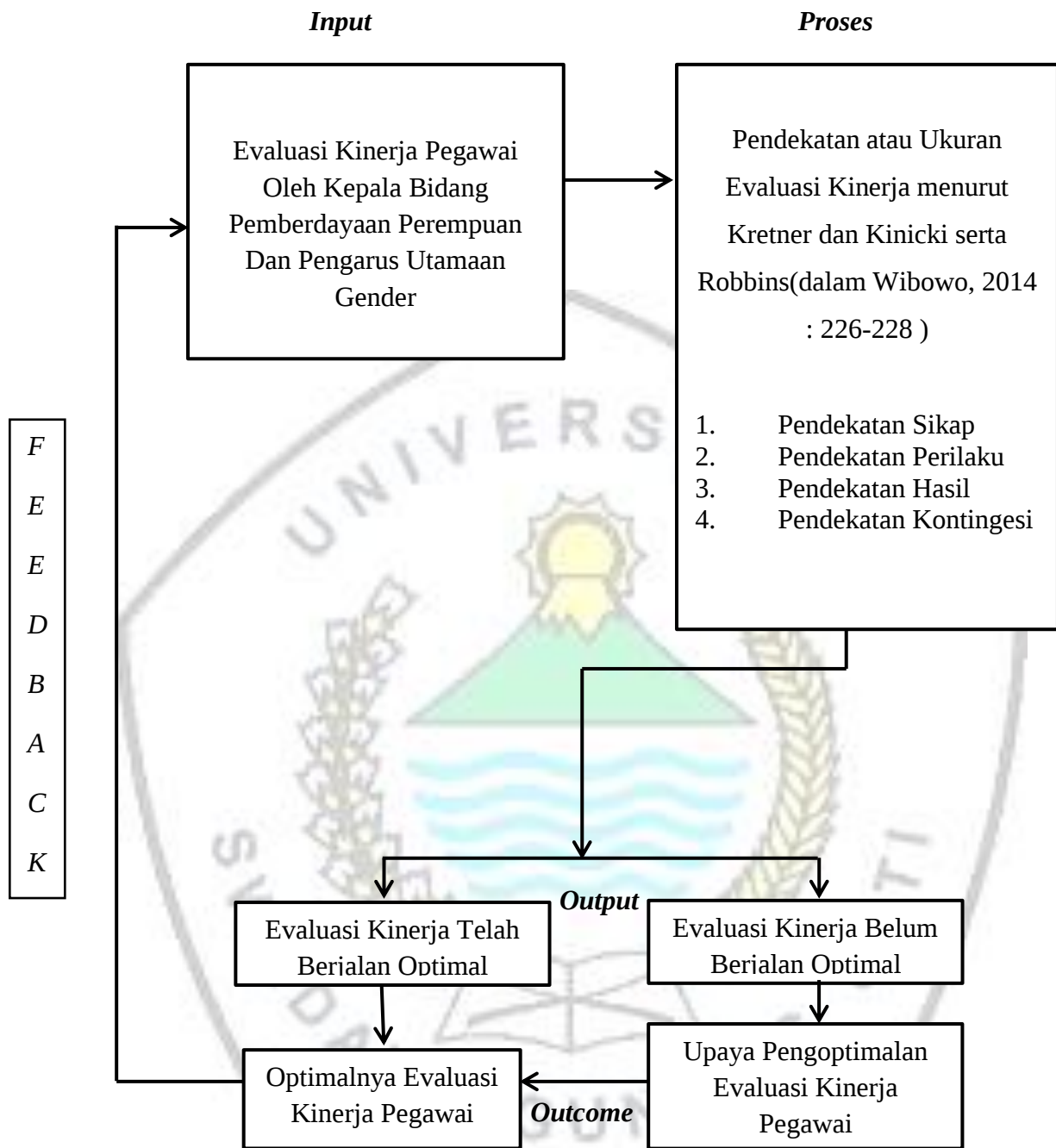
4. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan Kontingensi adalah pendekatan yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu. Dimana pendekatan ini adalah gabungan dari 3 pendekatan tersebut.

Dalam mencapai kinerja yang optimal dan produktifitas kerja yang efektif dan efisien, maka diperlukannya pengawasan dari pimpinan melalui evaluasi kinerja pegawai. Dengan demikian, pimpinan harus menerapkan pengukuran pendekatan Evaluasi kinerja yang baik agar menciptakan kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik agar dapat mewujudkan tujuan atau cita-cita organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dapat dijelaskan sebagai berikut :





Gambar 1

Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

1. Pengertian Evaluasi

Menurut Wirawan (2015: 2-3) Evaluasi atau riset evaluasi (evaluation research) merupakan bagian dari cabang ilmu riset atau penelitian. Evaluasi merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Wirawan (2015: 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

3. Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Wirawan (2015: 11) mengemukakan Evaluasi Kinerja adalah sebagai proses nilai yang dilakukan pejabat penilaian melalui pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja dengan membandingkan dengan standar kinerjanya periodik untuk pengambilan keputusan manajemen SDM.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasionalisasi konsep penelitian dilakukan dengan cara menjalankan konsep-konsep penelitian ke beberapa dimensi yang sesuai dengan teori yang digunakan, dimensi kemudian dijabarkan

menjadi indikator-indikator. Untuk memudahkan analisis data, maka aspek kajian penelitian yaitu motivasi dioperasionalisasikan atau dijabarkan kedalam dimensi dan diindikator seperti yang bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
1	2	3
Pendekatan atau Ukuran Evaluasi Kinerja menurut Kretner dan Kinicki serta Robbins(dalam Wibowo, 2014 : 226-228)	1. Pendekatan Sikap	1. Inisatif pegawai 2. Kecepatan pegawai dalam pengambilan keputusan 3. Ketergantungan pegawai pada pimpinan
	4. Pendekatan Perilaku	1. Perilaku pegawai saat bekerja 2. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
	3. Pendekatan Hasil	1. Penyesuaian hasil kerja pegawai dengan rencana kerja 2. Penyesuaian hasil kerja

		pegawai dengan waktu yang telah ditentukan
	3. Pendekatan Kontingensi	1. Keterampilan pegawai dalam berkomunikasi di tempat kerja 2. Keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi sarana dan prasarana

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut Bogdan dan Taylor (1975:5) (dalam Moleong, 2017: 4) mendefinisikan metode penelitian kualitatif yaitu :

Prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).

Pada penelitian kualitatif, penelitian dilakukan pada objek yang alamiah, maksudnya objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Metode yang penulis gunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Penggunaan jenis kualitatif dalam

penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realiti dengan teori yang berlaku dengan metode deskriptif.

1.8.2 Informan Dan Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan Informan yang digunakan adalah dengan teknik Purposive Sampling. Teknik ini menurut Sugiyono (2019: 218-219) adalah :

Teknik pengambilan sampel sumberdata dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Sample yang diambil adalah Kepala Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon sebagai informan kunci (key informan), sedangkan yang menjadi informan pendukung adalah para staf atau pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informan kunci (*key informan*)

Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Dan Pengarus Utamaan Gender Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon

2. Informan pendukung

Para staf atau pegawai Bidang Pemberdayaan Perempuan Dan Pengarus Utama Gender Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti ambil untuk penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan bagian dari sebuah proposal penelitian yang berisikan informasi-informasi yang diperoleh dari jurnal, buku, kertas kerja serta sumber lain yang berkaitan dengan yang diteliti.

2. Studi Lapangan

1. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung di lokasi yang akan diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan para informan yang dituju untuk mendapat informasi yang akan diperlukan.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan teknik pengumpulan data menggunakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi dalam penelitian kualitatif.

Menurut Moleong (2017: 330) mengenai pengertian Triangulasi yaitu :

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Menurut Moleong (2017: 331), adapun triangulasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Menurut Nasution (1998) (dalam Sugiyono, 2019: 245) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Menurut Miles dan Huberman (1984) (Sugiyono, 2019:247-253) mengemukakan teknik atau aktivitas dalam menganalisis data, yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian Data adalah tahap setelah reduksi data, dimana peneliti menyajikan data temuan bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, lowchart dan sejenisnya.

3. Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan (*Verification or Conclusion Drawing*)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi dimana peneliti menarik kesimpulan setelah menemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung dalam tahap pengumpulan data. Kemudian setelah diambil kesimpulan peneliti mengecek kembali bukti tersebut dengan mengecek proses reduksi dan penyajian untuk memastikan tidak ada kesalahan.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Pengendalian Pneduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon. Adapun penulis memilih lokasi penelitian tersebut karena :

1. Adanya masalah
2. Adanya data mendukung dalam penelitian
3. Lokasi penelitian mudah dijangkau sehingga lebih efektif bagi penelitian dalam melakukan penelitian.

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini di rencanakan sekitar 5 bulan, dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli tahun 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

[illegible]