

**ANALISIS PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat)



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

DEDI SAPUTRA
NPM 1251010216
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/2018 M**

**ANALISIS PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh:

DEDI SAPUTRA

NPM 1251010216

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Pembimbing I : Dr. Ruslan Abdul Ghofur. M.S.I.

Pembimbing II : Vitria Susanti, M.Ec.Dev.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

LAMPUNG

1439 H/2018 M



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703531,780421

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGUKURAN DAN EVALUASI
KINERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten
Pesisir Barat)

Nama Mahasiswa : Dedi Saputra
NPM : 1251010216
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP : 19800801 200312 1 001

Vitria Susanti, M.Ec.Dev.
NIP : 197809 182005 01 2 005

Ketua Jurusan,

Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP : 19750424 200212 1 001

MOTTO

إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : “Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya”. (H.R. Bukhari)¹



¹ Penerbit : Kementerian agama RI, AI-Qur'an dan terjemahnya. (PT. Sygma examedia arkanlema, Bandung, 2007)



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703531,780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat), disusun oleh Dedi Saputra NPM 1251010216 Jurusan Ekonomi Syari’ah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal : Jum’at/23 Februari 2016

DEWAN PENGUJI

Ketua : Drs. M. Nasrudin, M.Ag ()

Sekretaris : Dimas Pratomo, SEI., M.E ()

Penguji I : Any Eliza, SE., M.Ak ()

Penguji II : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I ()

DEKAN,

Dr. Moh. Bahrudin, MA.
NIP 19580824 198903 1 003

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Halimi dan Ibunda Misyani yang tidak pernah lelah untuk senantiasa mendoakan serta memberikan motivasi dan dukungan demi terwujudnya sebuah amanah dan cita-cita yang diinginkan.
2. Kakak-kakak dan adik-adik tercinta yang selalu mendoakan, memberi dukungan serta semangat untuk kesuksesan dan keberhasilan.
3. Teman-teman angkatan 2012 terutama Ekonomi Islam F yang telah ikut membantu serta memberikan dukungannya.
4. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Dedi Saputra. Dilahirkan pada tanggal 18 Agustus 1994 di Sukamarga, Kecamatan Bengkunt Belimbing, Kabupaten Pesisir Barat. Putra kedua dari empat bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Halimi dan Ibu Misyani.

Pendidikan:

1. SD N 3 Sukamarga Lulus Tahun 2006
2. MTS N 2 Bandar Lampung Lulus Tahun 2009
3. SMK N 2 Bandar Lampung Lulus Tahun 2012
4. HmI Komisariat Syari'ah UIN Raden Intan Lampung Lulus Tahun 2013
5. S1 UIN Raden Intan Lampung Lulus Tahun 2018



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “ANALISIS PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat)” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syari'ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis islam.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah.
3. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur. M.S.I. dan Ibu Vitria Susanti, M.Ec.Dev. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap staf Karyawan UIN Raden Intan Lampung.

5. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
6. Kepala serta pegawai dan honorer Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Barat yang telah memberikan informasi guna untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua, kakak-kakak, adik-adik, serta semua keluarga yang selalu senantiasa mendoakan serta memberikan motivasi dan dukungan demi terwujudnya sebuah amanah dan cita-cita yang diinginkan.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2012 khususnya kelas F.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, dengan iringan terima kasih penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah SWT, semoga jerih payah dan amal bapak-bapak dan ibu-ibu serta para sahabat akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, amiiiiin.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca.

Bandar Lampung, April 2018
Penulis,

Dedi Saputra
NPM 1251010216

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
F. Metode Penelitian	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengukuran Kinerja	20
1. Pengertian Pengukuran Kinerja	20
2. Kriteria Pengukuran Kinerja	22
3. Ukuran Kinerja Efektif	23
4. Manfaat Pengukuran Kinerja	24
5. Tahapan Dalam Pengukuran Kinerja	25
B. Evaluasi Kinerja	29
1. Pengertian Evaluasi Kinerja	29
2. Kriteria Evaluasi Kinerja	31
3. Fungsi Evaluasi Kinerja	31

4. Sasaran Evaluasi Kinerja	34
5. Tujuan Evaluasi Kinerja	35
6. Evaluasi Kinerja Dalam Islam	37
C. Kinerja	45
1. Pengertian Kinerja	45
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	47
3. Kinerja Dalam Islam (Syari'ah) Secara Umum	49
D. Penelitian Terdahulu	54

BAB III PENYAJIAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	59
1. Sejarah Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.....	59
2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.....	59
3. Rekapitulasi Data Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kabupaten Pesisir Barat Berdasarkan Jabatan	61
B. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	62
C. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	63
1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	63
2. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	65
3. Kegiatan	68
D. Tahapan Pengukuran Kerja dan Hasil Rancangan Kerja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2015 dan Tahun 2016	72

BAB IV ANALISA DATA

1. Analisis Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	80
--	----

2. Analisis Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat	86
3. Analisis Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam Perspektif Ekonomi Islam	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skala Nilai Peringkat Kinerja	31
2. Kinerja Berdasarkan Sifat Rosul.....	40
3. Data Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kabupaten Pesisir Barat Berdasarkan Jabatan	61
4. Evaluasi Terhadap Hasil Rancangan Kerja BKD Pesisir Barat Tahun 2015	87
5. Evaluasi Terhadap Hasil Rancangan Kerja BKD Pesisir Barat Tahun 2015	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini untuk menghindari berbagai penafsiran terhadap judul skripsi ini yang berakhir dengan kesalahan dalam pemahaman dikalangan pembaca. Maka penulis akan menjelaskan dengan memberi arti pada beberapa istilah yang terkandung dalam penelitian ini.

Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul : “**Analisis Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat)**”

Adapun beberapa istilah yang perlu penulis uraikan yaitu sebagai berikut :

1. Analisis

Analisis adalah proses dimana penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian itu untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.²

2. Pengukuran

Pengukuran adalah kuantifikasi atau penetapan angka tentang karakteristik atau keadaan individu menurut aturan-aturan tertentu.³

²Nugroho Eko, *Dibalik Sejarah Prekonomian Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, ha. 65

³ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996),ha.4

3. Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya.⁴

4. Kinerja

Kinerja (*Performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requitmen*) yang dapat diukur dan dipahami secara jelas sesuatu pekerjaan berdasarkan pada jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran dan kemampuan kerjasama.⁵

5. Perspektif

Perspektif adalah sudut pandang, menggambarkan tiga dimensi pada media dua dimensi.⁶

6. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah suatu ilmu dan aplikasi petunjuk dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya material agar memenuhi kebutuhan manusia dan agar dapat menjalankan kewajiban kepada Allah dan masyarakat. Ekonomi Islam juga adalah tanggapan pemikir-pemikir muslim terhadap tantangan ekonomi pada zamanya. Dalam upaya ini mereka dibantu oleh Al-Qur'an dan Hadist, serta alasan dan pengalaman. Dalam bukunya, Mustofa berpendapat juga bahwa

⁴ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2011). ha.4

⁵ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012, ha. 232

⁶ Pite Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia konteporer*, Edisi Pertama, Modem English Pres, Jakarta, 1991, ha.1149

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang didasari oleh nilai-nilai Islam.⁷

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara obyektif dan secara subyektif adalah sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini dikarenakan Badan Kepegawaian Daerah merupakan Instansi Pemerintah yang melaksanakan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini agar dapat melihat bagaimana Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Pada Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat ini memungkinkan untuk dilakukan penelitian. Aspek penelitian yang akan peneliti bahas permasalahannya cukup memungkinkan diadakan penelitian mengingat literatur dan data informasi yang diperlukan cukup menunjang dan relevan dengan ilmu yang peneliti pelajari di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini belum pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh para mahasiswa UIN Raden Intan Lampung khususnya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

⁷Musthafa Edwin Nasution, *Pengantar Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007, ha.5

- b. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literature yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian baik data sekunder dan data primer memiliki kemudahan akses serta akses letak objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

C. Latar Belakang

Semua organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah. Sebagai akibat perubahan teknologi yang terus meningkat, Dengan demikian, sumber daya manusia harus selalu mengikuti perkembangan teknologi, agar tidak tertinggal. Tidak terelakkan bahwa, perubahan lingkungan organisasi yang kompleks dan dinamis ini akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berkompetensi dan mempertahankan daya saingnya.

Dalam ilmu administrasi yang dikenal dengan paradigma *New Public Management*. Pada dasarnya paradigma ini memiliki penekanan pada perilaku birokrasi agar menjadi lebih efektif dan efisien. Paradigma *New Public Management* menawarkan konsep agar para pemimpin birokrasi meningkatkan produktivitas dan menemukan alternatif cara-cara pelayanan publik yang lebih efisien. Mereka tidak lagi memimpin dengan cara-cara melakukan semua pekerjaan sampai jenis pekerjaan yang kecil-kecil, mereka tidak lagi melakukan *rowing* untuk menyapu bersih semua pekerjaan melainkan mereka melakukan *steering* dalam membatasi pekerjaan atau fungsi mengendalikan, memimpin, dan mengarahkan yang strategis saja.⁸Paradigma *New Public Management* mengacu

⁸Thoha Miftah, *ilmu administrasi publik kontemporer*, Pustaka , Jakarta, 2008, ha.75

pada perbaikan kualitas pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan yang prima, melahirkan sumber daya manusia yang berintegritas, memiliki daya saing serta berproduktivitas tinggi. Selain itu, *New Public Management* diarahkan pada prinsip fleksibilitas, pemberdayaan, inovasi dan orientasi hasil, *outsourcing*, dan *contracting out*, serta manajemen dan anggaran berbasis kinerja.⁹

Organisasi tak pernah terhindar dari masalah, ketika masalah yang satu selesai masalah yang lain bermunculan. Perkembangan jaman menuntut adanya perubahan. Menuntut adanya banyak perbaikan untuk bisa menyesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan para *stakeholder* terkait. Kepuasan *stakeholder* menjadi salah satu kunci indikator dalam banyak keberhasilan sebuah organisasi tersebut dikelola dengan baik atau tidak. Parameter keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh banyak faktor, mulai dari faktor sumber daya manusia, sumber daya organisasi, sampai ketersediaan sumber daya lain yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh banyak hal. Pengaruh internal maupun pengaruh eksternal. Mulai dari pengaruh positif maupun pengaruh negatif dari dalam dan luar lingkungan. Singkat kata organisasi tumbuh dan berkembang layaknya seorang manusia. Tumbuh membutuhkan pikiran, waktu, tenaga, dan sumber kebutuhan organisasi lainnya. Seiring dengan berkembangnya organisasi menuju arah pertumbuhan, tentu memerlukan banyak kebutuhan untuk memajukan organisasi. Semakin besar sebuah organisasi, semakin banyak pula tantangan dan masalah yang akan dihadapi.¹⁰

⁹ Ibit, ha. 85

¹⁰ (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>), di ambil pada tanggal 24 Januari 2018 jam 19.46 wib.

Sumber daya manusia yang merupakan komponen utama suatu organisasi dan menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif sehingga sepenuhnya dapat dikuasai dan diatur sesuai keinginan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, tuntutan pemenuhan sumber daya yang berkualitas selaras dengan bunyi dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian pasal 3 yaitu : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pembahasan mengenai kinerja organisasi pemerintah menjadi hal yang menarik. Di negara Indonesia sendiri organisasi pemerintahan sering diidentikkan dengan pegawai negeri yang lamban, korupsi dan berbagai instansi pemerintahan yang melanggar disiplin kerja seperti masuk kerja dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Fenomena seperti ini merupakan hal yang biasa kita temui dalam wajah pemerintahan Indonesia.

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada Instansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan

kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.¹¹

Kinerja dijabarkan langsung dari visi misi organisasi, penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan objektif, penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Setiap organisasi wajib menetapkan indikator kinerja utama. Indikator kinerja utama yang dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis suatu organisasi. Penetapan indikator kinerja utama harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan dan menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantitatifkan dan terukur.¹²

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki meski untuk memperolehnya di perlukan bekerja. Bagian ini adalah bagian dari sunnatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumberdayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya.

Seperti yang dijelaskan dalam (QS al-Mulk ayat : 15)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.¹³

¹¹ Halim, *Manajemen Pengukuran Kinerja Pemerintahan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Djambatan, 2012, ha. 89

¹² Ibit.,ha. 110

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahannya*, Semarang, PT. Karya Toha Putra, 2009, ha. 99

Ayat di atas telah menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

Kinerja PNS saat ini menunjukkan gambaran yang belum terlalu menggemirakan. Saat ini, PNS digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, rendahnya tingkat *reliability, assurance, tangibility, empathy* dan *responsiveness*, yang merupakan standar dalam proses pelayanan dan kinerja PNS, tidak memiliki tingkat integritas yang memuaskan. Sebagai pegawai pemerintah, PNS kurang mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya, tingginya penyalahgunaan wewenang (KKN), tingkat kesejahteraan yang rendah dan tidak terkait dengan tingkat pendidikan, prestasi, produktivitas dan disiplin pegawai, merupakan masalah serius yang sering terjadi di lingkungan kerja PNS. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Salah satu penyebab buruknya kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik adalah lemahnya manajemen PNS itu sendiri, yang dimulai sejak perencanaan sampai dengan pemberhentian PNS. Pengukuran dan evaluasi kinerja manajemen PNS menjadi penting untuk dilakukan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan

suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.¹⁴

Sementara itu, dalam organisasi publik sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

Adapun penggunaan sistem Lakip sebagai metode evaluasi kinerja akhir dirasa belum efektif, sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) juga dirasa belum efektif untuk mengukur kualitas kinerja pegawai maupun organisasi, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penyusunan LAKIP, antara lain : (a). Pelaksanaan manajemen kinerja yang masih berorientasi pada “*output*” daripada “*outcome*”; (b). Kualitas perencanaan kinerja yang belum menggambarkan alur logika program dan kinerja yang logis; (c). Penetapan kinerja baik kinerja utama maupun kinerja sasaran atau kinerja program yang belum berorientasi hasil (*outcome*); (d). Belum optimalnya evaluasi kinerja internal yang dilakukan serta dibahas dalam LAKIP; (e). Belum dimanfaatkannya LAKIP dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan manajemen kinerja pada periode berikutnya.

¹⁴ Robertson, “*Performance Measurement*”, Jogjakarta. 2002, ha.50

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebagai instansi yang mempunyai fungsi memberi pelayanan administrasi kepegawaian secara efektif dan efisien dan mengoptimalkan kinerja aparatur pengelola kepegawaian. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih optimal baik dari segi pelaksanaan program kerja maupun pemberian layanan kepada seluruh pegawai negeri sipil lingkup Kabupaten Pesisir Barat. Melihat dari tugas dan fungsi yang begitu besar maka tuntutan untuk hasil kinerja yang optimal merupakan keharusan yang harus diwujudkan. Melalui sistem pengukuran kinerja maka sebuah organisasi menilai atas keberhasilan / kegagalan pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan serta memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik-titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat merupakan salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, sebuah instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.¹⁵

Sumber daya manusia pada Dinas BKD Kabupaten Pesisir Barat dapat dikatakan masih dalam tingkat kinerja lemah, dalam artian belum sepenuhnya memiliki kualitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang

¹⁵Wawancara dengan Bapak A. Zulqoini Syarif,S.H., Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pesisir Barat, tanggal 18 April 2017

terjadi pada BKD Kabupaten Pesisir Barat yaitu kedisiplinan pegawai saat jam kerja ada saja pegawai yang tidak berada ditempat ketika jam kerja, selain itu hal lainnya adalah ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan laporan yang masih lambat dalam pengumpulan laporan. Hal-hal seperti itu tentunya mempegaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri.¹⁶

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Analisis Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat)”**.



¹⁶*Ibid.*,

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat?
2. Bagaimana Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat ?
3. Bagaimana Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam Perspektif Ekonomi Islam ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.
- b. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.
- c. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir barat dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Pembahasan terhadap permasalahan-permasalahan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, diharapkan akan memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Secara Teoritis manfaat penelitian akan membawa perkembangan terhadap ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan sekaligus rujukan terutama dalam studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan mahasiswa dan lapisan masyarakat luas terutama setiap orang yang ingin memperdalam ilmu Ekonomi Islam disetiap perguruan tinggi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan menjadi kontribusi pemikiran ilmiah bagi hukum positif di Indonesia dan normative di Indonesia yang berkaitan dengan ilmu Ekonomi Islam.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sekumpulan peraturan,kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Metode juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga

merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.¹⁷

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian yang bersifat kualitatif ini hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹⁸ Dilihat dari jenisnya (menurut tempat dilaksanakannya penelitian) penelitian ini termasuk penelitian lapangan *field research* yaitu penelitian dalam kanca kehidupan yang sebenarnya.¹⁹ Penelitian *field research* dikerjakan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian berkenaan dengan pengukuran dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi islam di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Selain menggunakan *field research* penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data dan informasi dengan bantuan berbagai macam materi yang terdapat dalam ruang lingkup kepustakaan.²⁰ Yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan membaca, menelaah dan mencatat bahan dari berbagai

¹⁷Suharsimi Arikunto, *Metode penelitian*, Binika Aksara, Yogyakarta, 2006, ha.112

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012, ha. 9

¹⁹Hadi Sutrisno, *Metode Research*, UGM, Yogyakarta, 2002, ha. 142

²⁰Ibid., ha. 144

literature yang berhubungan langsung dan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi peneliti juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya.²¹ Dengan mengumpulkan data-data dari lapangan yang berupa wawancara dan catatan hasil penelitian dilapangan.

2. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini akan menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli.²² Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu dari para pegawai yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Data ini merupakan data utama yang penulis gunakan untuk mencari informasi mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi islam di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

²¹Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian*, STIA-LAN, Jakarta, 1998, ha. 60

²²Ibid., ha. 86

b. Data sekunder

Selain data primer, sebagai pendukung dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data skunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber eksternal maupun sumber internal.²³ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari perpustakaan, buku-buku literature dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dilembaga-lembaga yang berkaitan dengan masalah. Data yang diperoleh dari lembaga ataupun instansi yaitu dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data. Adapun metode tersebut adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.²⁴

Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat untuk mengamati objek penelitian secara langsung dan lebih mendalam guna mendapatkan informasi.

²³Ibid., ha. 187

²⁴Moh. Pabundu Tika, *Metode Riset Bisnis*, PT. Bumi Akasara, Jakarta, 2006, ha. 203.

b. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti.²⁵ Metode *Interview* yaitu proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi yang diberikan.²⁶

Sedangkan jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yaitu proses wawancara dimana peneliti bertanya kepada responden, kemudian responden menjawab secara bebas. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang menyangkut karakteristik atau sifat permasalahan dari objek penelitian. Yang akan di wawancara dalam penelitian ini adalah Kepala Badan kepegawaian Daerah Kabupaten pesisir barat dan Pegawai yang berada di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto “mencari dan mengenal hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan notulen rapat. Sedangkan menurut Koentjoroningrat metode dokumentasi adalah kumpulan data variabel yang berbentuk tulisan.²⁷ Dari kutipan diatas dapat diambil kesimpulan melalui penulisan berkenaan dengan penelitian. Seiring dengan pendapat diatas maka dengan ini penulis

²⁵Prasetya Irawan, *Op Cit*, ha. 163

²⁶Ibid., ha. 64

²⁷Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 2001, ha. 46

menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data tentang pengukuran dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Menganalisa data merupakan tindakan peneliti untuk mempertemukan kesenjangan antara teori dan praktik. Membangun suatu analisa juga berkaitan dengan pengujian terhadap teori yang berlaku selama ini.²⁸

Metode analisa data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana peneliti selain mengolah dan menyajikan data, juga melakukan analisis data kualitatifnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mensinergikan antara beberapa data yang telah dipersiapkan. Sistematika atau runtutan analisis deskriptif kualitatif dalam penggunaannya tidak ada suatu pedoman yang jelas, akan tetapi pada prinsipnya setiap item dari permasalahan yang diajukan harus terjawab dalam analisis data dengan mengaitkan satu sama lain atau dengan kata lain terdapat hubungan timbal balik.

Dengan metode analisis inilah peneliti berusaha menggambarkan sekaligus menganalisa secara deskriptif dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu mendeskripsikan tentang pengukuran dan evaluasi kinerja.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, ha. 35.

Dalam hal ini akan terlihat secara jelas bagaimana Manajemen yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Metode analisa data dalam penelitian ini berdasarkan metode analisa dengan menggunakan cara berfikir induktif. Metode induktif adalah suatu cara untuk mengambil kesimpulan dari yang khusus ke umum.²⁹ Metode berfikir induktif dimana cara berfikir dilakukan dengan cara menarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual. Untuk itu, penalaran secara induktif dimulai dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang mempunyai ruang lingkup yang khas dan terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pernyataan yang bersifat umum.



²⁹ Nana Sudjana, *Pedoman Penyusunan Skripsi tesis dan Desertasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, ha. 32.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengukuran Kinerja

1. Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.³⁰

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini.³¹

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

³⁰ Amins Achmad, 2012, *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah*, Yogyakarta, Laksbang PRESSindo, ha. 97-98

³¹ Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers, ha. 229

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.³²

Dalam Reference Guide yang dikutip oleh Moeheriono pengukuran kinerja merupakan metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses pengukuran setiap tindakan dan setiap kegiatan pemanfaatan sumber daya dan hasil yang dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.³³

Hamzah B dan Nina Lamatenggo mengatakan bahwa kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.³⁴

Wibowo mengatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Mengusahan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya

³²Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama, ha. 195

³³Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya*, ha. 103

³⁴Hamzah B dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2014, ha.140

g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.³⁵

Dalam pengukuran kinerja sangat ditentukan oleh tujuan yang ideal untuk dicapai, sehingga dalam tahapan pengukurannya harus aktual/nyata dengan mengidentifikasinya terlebih dahulu ke dalam komponen operasional.

Kinerja organisasi dapat dilihat dari visi dan misi yang ada, kinerja proses dapat dilihat dari prosedur standar operasi, dan kinerja pegawai dapat dilihat dari petunjuk kerja manual yang ada. Sehingga penggambaran visi dan misi suatu organisasi harus mampu menjelaskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam suatu organisasi yang dirumuskan dalam sebuah tugas pokok dan fungsi yang akan menjadi satuan kinerja dalam menciptakan aktivitas atau kegiatan pekerja atau pegawai. Dengan demikian kinerja lebih diorientasikan pada pekerjaan itu sendiri dalam memberikan hasil, dampak dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai itu sendiri.

2. Kriteria Pengukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron seharusnya adalah :³⁶

a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.

³⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Penerbit : Raja Grafindo Persada, 2008, ha.320

³⁶Ibid, ha.272

- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c. Memfokuskan pada *output* yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- d. Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasikan tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- g. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan
- h. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

3. Ukuran Kinerja Efektif

Ukuran kinerja pada saat yang sama pula merupakan sasaran organisasi. Ukuran ini memberikan pengukuran yang jujur tentang progres atau prestasi individu dan tim. Ukuran kinerja akan memberikan umpan balik yang terbaik kunci untuk menciptakan ukuran kinerja yang efektif adalah sebagai berikut :

- a. Ukuran mempunyai penggunaan spesifik bagi individu atau kelompok individu nyata. Ukuran Kinerja yang efektif akan selalu membantu orang memonitor, mengontrol, mengelola, mendiagnosis, memperbaiki atau merencanakan beberapa aspek pekerjaan menjadi lebih baik.
- b. Ukuran kinerja ditangkap dan disampaikan kepada pengguna yang dimaksudkan dalam waktu yang ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu merupakan atribut penting terhadap kegunaan, ukuran kinerja yang baik

harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan.

- c. Ukuran kinerja dibagikan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat, atau dengan mudah dapat diakses oleh orang yang tepat. Oleh karena itu, harus diidentifikasi siapa pengguna yang memerlukan informasi sehingga dapat dihindari untuk kemungkinan jatuh pada orang yang tidak tepat.
- d. Ukuran Kinerja berarti dapat diserap dan dimengerti dengan cepat dan mudah. Ukuran kinerja yang baik tidak memerlukan studi mendalam untuk memahami arti pentingnya. Ukuran kinerja berisi beberapa tipe dasar perbandingan yang cepat membiarkan pengguna membandingkan tingkat kinerja yang diinginkan dengan tingkat kinerja sekarang.
- e. Penyajian ukuran kinerja harus sesuai dengan pedoman standar. Penggunaan warna harus memberikan makna yang sama untuk semuanya sehingga diperlukan pedoman yang ditentukan lebih dahulu.

4. Manfaat Pengukuran Kinerja

Mengutip dari Modul Manajemen Berbasis Kinerja oleh Nelman menuliskan bahwa ada beberapa manfaat Pengukuran Kinerja yaitu :

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perubahan lebih dekat pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi para pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur, menjadi lebih nyata sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun komitmen untuk melakukan suatu perubahan dengan melakukan evaluasi atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Sedangkan menurut Moehariono manfaat dari pengukuran kinerja terhadap organisasi publik adalah sebagai berikut :³⁷

- a. Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintah dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai.
- b. Memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan didalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.
- c. Menjadikan alat komunikasi pimpinan, organisasi, pegawai dan para stakeholders eksternal.
- d. Menggerakkan instansi pemerintah ke arah yang positif. Namun bila sistem pengukuran kinerjanya buruk, maka dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan. Mengidentifikasi kualitas pelayanan instansi pemerintah.

5. Tahapan Dalam Pengukuran Kinerja

a. Penyusunan Rencana Kerja

Perencanaan kerja merupakan berhubungan dengan masa yang akan datang, implikasi, perencanaan sangat berkaitan dengan proyeksi/predeksi, penjadwalan kegiatan, memonitoring dan evaluasi. Rencana kerja ini akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan

³⁷Moehariono, *Indikator Kinerja Utama*, Surabaya, Rajawali Pers, 2011.ha. 73

rutinitas roda organisasi. Rencana kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu pada hakekatnya terdapat pada tiap jenis manusia.³⁸

b. Melakukan analisis pekerjaan

Dalam menganalisis pekerjaan penting untuk diperhatikan berbagai aspek untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan oleh organisasi.³⁹

Aspek yang dievaluasi dalam menganalisis pekerjaan menurut Wirawan yaitu :

1. Aktivitas
2. Perilaku kerja
3. Aktivitas kritikal
4. Tugas
5. Tanggung jawab
6. Kewajiban
7. Posisi
8. Pekerjaan
9. Okupasi
10. Karier

³⁸B.Uno Hamzah & Lamatenggo, 2012, *Teori Kinerja & Pengukurannya*. Gorontalo, Bumi Aksara, ha. 41

³⁹Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, ha. 78

11. Deskripsi pekerjaan
12. Spesifikasi pekerjaan

c. Melakukan Job description

Job description yaitu suatu deskripsi mengenai aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu pekerjaan. Deskripsi tersebut juga meliputi peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas dan konsis tempat pekerjaan dilaksana umumnkan.⁴⁰

d. Menetapkan Standar Kinerja

Standar kinerja adalah tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Untuk dapat digunakan sebagai standar kinerja atau tolak ukur maka harus memenuhi syarat sebagai berikut :⁴¹

1. Ada hubungan dengan strategi organisasi
2. Mencerminkan keseluruhan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol pegawai
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi
5. Sensitive mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima
6. Memberikan tantangan kepada pegawai
7. Realistis
8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar
9. Dapat diukur dan alat ukur untuk mengukur standar

⁴⁰Ibid,.ha. 79

⁴¹Ibid,.ha. 81

10. Standar harus konsisten
11. Standar harus adil
12. Memenuhi ketentuan UU dan peraturaan ketenagakerjaan.

e. Menetapkan indikator kinerja

Indikator Kinerja merupakan kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati dan ditetapkan yang menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap indikator kinerja harus diukur berdasarkan kriteria standar tertentu, beberapa kriteria atau ukuran tersebut adalah :⁴²

1. Kuantitatif
2. Kualitatif
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas/penyelesaian produk
4. Efektif penggunaan sumber organisasi
5. Cara melakukan pekerjaan
6. Efek atas suatu upaya
7. Metode pelaksanaan tugas
8. Standar sejarah
9. Standar nol atau *absolute*.

⁴²Ibid,.ha. 87

B. Evaluasi Kinerja

1. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”⁴³

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

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak 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.”⁴⁴

⁴³Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, ha. 122

⁴⁴Ibid.,ha. 211

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk 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.

Evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu “*The process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees*”. (Proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada aparatur).⁴⁵

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

⁴⁵Ibid, ha. 12

2. Kriteria Evaluasi Kinerja

Peraturan Bupati nomor 89 Tahun 2012 tentang Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah

Tabel 1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	$91\% \leq 100\%$	Sangat tinggi
2	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3	$66\% \leq 75\%$	Sedang
4	$51\% \leq 65\%$	Rendah
5	50%	Sangat Rendah

Sumber : Peraturan Bupati nomor 89 Tahun 2012

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.
2. Hasil Sedang Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.
3. Hasil Rendah dan Sangat Rendah Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

3. Fungsi Evaluasi Kinerja

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan sebagai berikut :

- a. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
- b. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.
- c. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
- d. Penentuan dan pengukuaran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip manajemen *by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
- e. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya

menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.

- f. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.⁴⁶

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk menaikan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur.

⁴⁶Ibid.,ha. 24

4. Sasaran Evaluasi Kinerja

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

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

47

Berdasarkan sasaran di atas, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu

⁴⁷Sunyoto, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, ha. 56

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

5. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut antara lain :

- a. Pengembangan Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil *training*. Dan juga dapat membantu pelaksanaan *Conseling* antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

- b. Pemberian *Reward* Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.
- c. Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Perencanaan SDM dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
- e. Kompensasi Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- f. Komunikasi Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.⁴⁸

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

⁴⁸Ibid.,ha. 24

6. Evaluasi Kinerja Dalam Islam

Menurut Prabumangkunegara, konsep kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *job performance or actual performance*. Dengan kata lain yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mekanisme evaluasi dan hasil evaluasi kinerja pegawai dapat digunakan dalam berbagai hal. *Pertama*, sebagai kebutuhan dasar untuk mengetahui kondisi dan posisi perusahaan. Dalam lembaga ekonomi umat, ada dua hal yang penting untuk diketahui, yaitu aspek *jasadiyyah* dan aspek *ruhiyyah*. Unsur *jasadiyyah* dapat diketahui melalui pengukuran hasil kerja, pembukuan, dan ketertiban administrasi. Sedangkan aspek *ruhiyyah* berkaitan dengan Ghirah (semangat) atau misi dan visi pegawai. Standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek *ruhiyyah* kinerja pegawai sesuai dengan syariat Islam. *Kedua*, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai masukan (input) untuk pembuatan perencanaan dan pengembangan perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang atau mundur jika memiliki standar perkembangan. Dengan kata lain hasil evaluasi merupakan sebuah kebutuhan dasar untuk mengetahui gerak pertumbuhan atau perkembangan perusahaan, baik yang berkaitan dengan kinerja pegawai maupun produktivitas perusahaan. Evaluasi kinerja menurut perspektif syariah yaitu proses dimana sebuah organisasi mengevaluasi kinerja individunya berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

a. Landasan moral pentingnya evaluasi

Islam mengajarkan bahwa setiap muslim perlu melakukan evaluasi. Setiap diri diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan secara objektif untuk “membaca kitab” hasil kerja sendiri. Ini yang dikenal dengan istilah *Muhasabah*. Hal ini sejalan dengan perintah Allah SWT dalam surah Al Isra ayat 14 :

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya: "Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu Ini sebagai penghisab terhadapmu".

Pentingnya evaluasi adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di lingkungan kerja. Seorang pemimpin membutuhkan informasi tentang siapa pegawai yang memiliki kinerja baik atau kurang baik. Hal ini diisyaratkan oleh firman Allah surah al Kahfi ayat 7.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: "Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya".

Ayat ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai sangat variatif. Ada yang baik dan ada yang buruk. Hasil evaluasi bertujuan untuk mengetahui siapa diantara para pegawai kita, umat kita, yang memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai sangat diperlukan sehingga pemimpin perusahaan mengetahui kondisi para pegawai dan kondisi perusahaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

1) Faktor kemampuan

Anwar Prabu mengatakan bahwa faktor kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensial (IQ) dengan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Jika dalam karya Anwar Prabu menyatakan tentang IQ saja sebagai kemampuan potensial pegawai, dalam hal ini kemampuan potensial perlu diartikan sebagai sebuah totalitas potensi eksistensi insani. Dengan kata lain, kecerdasan insani bukan IQ semata tetapi juga EQ, SQ, dan kecerdasan insani lainnya.

2) Faktor motivasi

Motivasi dalam pandangan kita diukur oleh tingkat harapan dan ketakutan di dalam diri terhadap sebuah cita. Orang yang memiliki nilai harapan yang tinggi maka dia berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan prestasi yang dimilikinya. Sedikit berbeda pandangan dengan *Mc Clelland*, penulis berpandangan bahwa seorang karyawan islami yang memiliki harap untuk menauladani akhlak Allah, terdorong untuk meningkatkan prestasinya bukan hanya dalam bidang virus mental untuk meningkatkan prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan, tetapi juga sejumlah prestasi nama baik Allah (*asmaul husna*) yang lainnya. Seorang pegawai atau manajer muslim senantiasa meningkatkan prestasi hidupnya menuju kesempurnaan prestasi

perusahaan. Salah *satu* alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai dapat menggunakan alat ukur sebagai berikut :

Tabel 2
Kinerja berdasarkan sifat rasul

No	Sifat rasul	Sifat Rasuli
1	Shidiq	Kejujuran dalam sikap Kejujuran dalam bekerja Kejujuran dalam keuangan
2	Fathonah	Cerdas Mampu menyelesaikan masalah Memiliki kemampuan mencari solusi Mempunyai wawasan yang luas
3	Amanah	Penuh tanggung jawab Bisa dipercaya Kualitas kerja bagus
4	Tabliq	Sosialisasi dengan teman kerja Kemampuan bernegosiasi Transparan

Sumber : <http://aoshycrow.blogspot.co.id/2008/07>

c. Unsur-Unsur yang Dievaluasi

Al Quran memberikan landasan-landasan moral secara umum tentang hal-hal yang perlu dievaluasi oleh setiap individu. Unsur-unsur yang akan dievaluasi adalah sebagai berikut :

1) Aspek komitmen (keimanan)

Konsep dan nilai keimanan adalah hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Keimanan dalam arti luas adalah pandangan hidup, falsafah gerak dalam bekerja atau mencari nafkah. Lunturnya falsafah ini, dapat dikategorikan sebagai satu bentuk lunturnya keimanan. Dalam Islam, keimanan seorang dalam bekerja harus tetapi ada dalam koridor pencarian ridho Allah swt.

dengan wujud mencari nafkah dan bekerja di dunia dengan halal. Kualitas iman inilah yang harus senantiasa dipantau oleh seorang pemimpin terhadap dirinya, karyawan, atau stafnya. Hal ini sejalan dengan Firman Allah swt dalam surat Al Ankabut ayat 2-3.

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ﴿٣﴾

Artinya: Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami Telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan Sesungguhnya kami Telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.

Hasil evaluasi ini diarahkan untuk mengetahui tingkat kualitas komitmen atau keteguhannya dalam memegang prinsip, atau falsafah kerja dan nafkah dalam hidup. Kita diharapkan mampu membangun sebuah kepribadian karyawan dan staf yang memiliki keistiqomahan (teguh pendirian dalam memegang prinsip hidup).

2) Aspek pengetahuan (keterampilan)

Keterampilan dan pengetahuan setiap staf juga perlu di evaluasi, as kerja dan kualitas produk dapat dipantau dengan baik. Allah swt. sendiri telah mengingatkan kita untuk tidak berbuat sesuatu hal yang tidak ada pengetahuan tentangnya. Karena pengetahuan dan keterampilan kita juga akan di minta pertanggungjawabannya. Sebagaimana terungkap dalam surat Al Isra ayat 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.

Berdasarkan pemikiran seperti ini, setiap perusahaan atau pimpinan perlu memiliki program periodik untuk memantau keterampilan dan kemampuan para karyawannya. Perubahan sosial sangat cepat, demikian pula pengetahuan dan teknologi manusia. Dengan demikian, dibutuhkan evaluasi yang akurat terhadap kemampuan para karyawan.

3) Aspek etos kerja

Semangat kerja perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh. Dinamika perusahaan akan dipengaruhi oleh etos kerja setiap personil yang ada di lingkungan kerjanya. Bahkan, baik buruknya etos kerja akan ikut mempengaruhi terhadap sehat tidaknya budaya kerja perusahaan. Mengevaluasi etos kerja ini, sejalan dengan pesan implisit Allah swt. bahwa kita tidak mungkin memasuki surga Allah swt. ketika kita sendiri tidak memiliki kesanggupan (jihad) dalam melakukan amalan-amalan yang mengarahkan kita kearah tersebut. Mustahil kita akan mampu meraih program perusahaan, jika tidak ada kesungguhan dalam bekerja dari seluruh personil yang ada di lingkungan perusahaan. Untuk lebih jelasnya,

coba renungkanlah pesan Allah swt dalam Surat Ali imran ayat ke

142

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمَ الصَّابِرِينَ ﴿١٤٢﴾

Artinya: “Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar”.

Ayat tersebut dengan sangat jelas mengingatkan kita bahwa untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia (sukses) dibutuhkan kesungguhan dan kesabaran dalam meraihnya. Etos kerja yang tinggi inilah yang harus tetap dipertahankan oleh perusahaan dari setiap karyawannya.

4) Aspek hasil kerja

Selain ketiga hal tersebut, islam juga mengingatkan umatnya untuk memperhatikan hasil kerja. Setiap orang di harapkan memiliki kebiasaan mengevaluasi, menimbang dan mengukur hasil kerjanya. Hal ini secara implisit dapat kita temui dalam surat Al Mukminun ayat ke 102-103 dan surat Al Qari’ah ayat 6-9.

فَمَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٢﴾ وَمَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ

فَأُولَئِكَ الَّذِينَ خَسِرُوا أَنْفُسَهُمْ فِي جَهَنَّمَ خَالِدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berat timbangan (kebaikan)nya, maka mereka Itulah orang-orang yang dapat keberuntungan. Dan barangsiapa yang ringan timbangannya, maka mereka Itulah orang-orang yang merugikan dirinya sendiri, mereka kekal di dalam neraka jahannam”.

فَأَمَّا مَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ ﴿٦﴾ فَهُوَ فِي عِيشَةٍ رَاضِيَةٍ ﴿٧﴾ وَأَمَّا مَنْ خَفَّتْ

مَوَازِينُهُ ﴿٨﴾ فَأَمُّهُ هَاوِيَةٌ ﴿٩﴾

Artinya: Dan adapun orang-orang yang berat timbangan (kebaikan)nya. Maka dia berada dalam kehidupan yang memuaskan. Dan adapun orang-orang yang ringan timbangan (kebaikan)nya. Maka tempat kembalinya adalah neraka Hawiyah.

Untuk mendapatkan pengetahuan tentang kondisi hasil kerja tersebut, kita dituntut memiliki catatan hasil kerja tersebut. Kebiasaan mencatatkan amalan dan hasil kerja ini merupakan salah satu tradisi Allah swt. sebagaimana yang tercantum dalam Surat Maryam ayat ke 78-79.

أَطَّلَعَ الْغَيْبِ أَمِ اتَّخَذَ عِنْدَ الرَّحْمَنِ عَهْدًا ﴿٧٨﴾ كَلَّا سَنَكْتُبُ مَا يَقُولُ وَنَمُدُّ لَهُ مِنَ الْعَذَابِ مَدًّا ﴿٧٩﴾

Artinya: “Adakah ia melihat yang ghaib atau ia telah membuat perjanjian di sisi Tuhan yang Maha Pemurah?. Sekali-kali tidak, kami akan menulis apa yang ia katakan, dan benar-benar kami akan memperpanjang azab untuknya”.

Dengan bermodalkan catatan-catatan prestasi ini, kita dapat memberikan sebuah pertanggungjawaban yang objektif dan dapat melakukan proses perbaikan secara lebih baik lagi.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang seringdiartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.⁴⁹

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.⁵⁰

Sedangkan Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.⁵¹

⁴⁹Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta ha. 2

⁵⁰Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers, ha. 15

⁵¹Rakhmat, 2009, *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*, Jakarta, Pustaka Arif, ha. 180

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya *representatif*, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.⁵²

Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.⁵³

Menurut Prawiro Sutoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁵⁴

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :⁵⁵

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

⁵²Ibid.,ha. 59

⁵³Ibid.,ha. 59

⁵⁴Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, ha. 121

⁵⁵Ibid.,ha. 20

- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu :⁵⁶

- a. Faktor Individu (*personel factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem / metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
- e. Faktor situasi (*contxtual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Sedangkan menurut Gibson dalam Moeheriono ada tiga faktor mempengaruhi kinerja yaitu :⁵⁷

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latarbelakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang

⁵⁶Ibid.,ha. 16-17

⁵⁷Moeheriono, 2011, *Indikator Kinerja Utama*, Surabaya, Rajawali Pers, ha. 66

- b. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Marwansyah mengemukakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama masalah-masalah kinerja antara lain :

- a. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan pengetahuan atau kemampuan.
- b. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dll.
- c. Sumber Daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja diatas, penulis mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil pekerjaan dari seseorang / kelompok untuk mencapai tujuan dalam organisasi pada periode tertentu. Dan dapat dipahami bahwa konsep kinerja tidak hanya pada kinerja individu saja tetapi kinerja kelompok dalam organisasi.

3. Kenerja Dalam Islam (Syari'ah) Secara Umum

Kenerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kenerja dalam Islam banyak mengandung norma-norma Islam dan beretika yang baik.

Dalam prespektif ekonomi syari'ah, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada Al-Qur'an surah Al-Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai "Hamba" yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah SWT. Al-qur'an surah Al-Zariat ayat 52 dan dalam waktu yang sama juga sebagai "Khalifah" dan Al-qur'an surah Al-baqarah ayat 30 yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat (*al mashalih fi aldarain*) adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia. Melalui derivasi kedudukannya sebagai "pengabdi Allah" (*abd Allah*), manusia menampilkan jadi dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas (*al-akhlaq alkarimah*), sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan kesadaran sebagai "Khalifah Allah" manusia membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugerah Allah.

Kepada manusia sebagai khalifah yang di presentasikan Nabi Adam As, sejak semula memang di ajarkan ilmu pengetahuan lalu dengan ilmu itu manusia memperoleh keunggulan terdapat pada Al-qur'an surah Al-baqarah ayat 31-34 atas dasar keunggulan itulah maka bumi dengan segala isinya dimanfaatkan manusia sesuai dengan amanah yang diberikan Allah.

Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan, ibadah dan tingkah laku. Bagaimana juga agama Islam

yang signifikan sebagai tugas sosial dan jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat Agama sebagai *way of life* memberikan tuntunan dalam hal ibadah, tetapi juga dalam semua aspek kehidupan manusia. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, politik, budaya dan ekonomi semua diatur oleh tuntunan-Nya. Dalam hal ekonomi Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya.

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki meski untuk memperolehnya di perlukan bekerja. Bagian ini adalah bagian dari sunnatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumberdayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya.

Seperti yang dijelaskan dalam (QS al-Mulk ayat: 15)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

*Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*⁵⁸

Ayat di atas telah menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

⁵⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahannya*, Semarang, PT. Karya Toha Putra, 2009, ha. 99

Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap meletakkan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktifitas ekonomi tanpa berusaha menetapkan hasil adalah sia-sia. Karena itu, yang di tuntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.

Dalam perspektif Islam telah membeikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al-qur'an surah Al-isro ayat : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya.⁵⁹

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau perspektif syari'ah yaitu :

- a. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan fundamental yang dapat menghasilkan pekerja yang bertanggung jawab.
- b. Berbudi pekerti luhur. Iman seseorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur,

⁵⁹Ibid,.ha. 199

istiqomah sabar dan lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalaniannya.

- c. Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.
- d. Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, memiliki semangat dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.
- e. Terampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (*skill*) dalam bidang tugas yang dihadapinya. Betapa pentingnya skill yang dilandasi dalam Al-qur'an surah Az-Zumar ayat : 9

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ إِذْ أَمَّاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya: (Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.⁶⁰

Ayat tersebut menegaskan bahwa ketidaksamaan antara orang-orang yang tahu dengan orang-orang tidak ingin mencari keingintahuannya, padahal orang yang mengetahui sesungguhnya orang yang dapat menerima pelajaran dan mampu mengintropeksi dirinya.

⁶⁰Ibid.,ha. 255

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya. Allah SWT berfirman pada Al-qur'an surah Az-Zukruf ayat : 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
تَجْمَعُونَ

*Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*⁶¹

Ibnu Shihab bertutur : Aku pernah di beritau oleh Urwah bin Zubair bahwa Aisyah-Ummul Mukminin ra pernah berkata : “Rasulullah saw dan Abu Bakar pernah mengontrak jasa seseorang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan. Orang tersebut beragama seperti agama kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraannya kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari kedua orang tersebut (agar berada) di Gua Tsur setelah tiga malam dengan membawa kedua kendaraan. Beliau pada waktu subuh pada hai yang ketiga” (HR Al Bukhar).

⁶¹Ibid.,ha. 122

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu, yaitu :

Johnny Hanny Posumah, dengan judul : Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. Penelitian di atas bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan pelayanan publik dikantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan jenis data. Sesuai dengan fokus penelitian ini ialah evaluasi kinerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di tingkat kecamatan, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat eksplanasi menggunakan metode *kualitatif*. Dalam penelitian ini kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Dikantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa dilihat dari Indikator yaitu : Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. dilihat dari semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini masih dalam kategori cukup baik. Ini artinya pencapaian kinerja bagi para pegawai masih belum maksimal.⁶²

Zweetsy Sologia, dengan judul : Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Pemerintah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bitung). Adapun Tujuan dilakukannya penelitian ini

⁶²Johnny Hanny Posumah, “*Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa*”. (Skripsi Program Sarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 2015).

untuk mengetahui kinerja badan kepegawaian daerah di pemerintah kota bitung peningkatan prestasi kerja aparatur. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan setelah menganalisanya, Kualitas pegawai negeri di pemerintah kota bitung pada umumnya masih terbatas dalam arti sebagian masih belum mengerti mengenai tugas pokok dan fungsinya, kurangnya kemampuan aparat dalam menjalankan teknologi. Mengingat betapa pentingnya kualitas sumber daya pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan pembangunan, pemerintahan, pelayanan masyarakat dituntut untuk selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, penelitian ini membahas mengenai kinerja badan kepegawaian daerah bitung dalam meningkatkan prestasi kerja. Dari hasil penelitian dilapangan, telah ada upaya BKD dalam meningkatkan prestasi pegawainya.⁶³

Yurisko Dwi Wicaksono, dengan judul : Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja aparatur sipil negara tentang sistem evaluasi kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kota yogyakarta. untuk mengetahui bagaimana cara dan program apa saja yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah kota yogyakarta untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar berdampak baik pada kinerja instansi serta mengetahui kendala apa saja yang dihadapi oleh badan kepegawaian daerah kota yogyakarta untuk memaksimalkan kinerja pegawainya. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan studi kasus badan kepegawaian daerah kota yogyakarta. teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. teknik analisa data menggunakan reduksi data, kategorisasi, dan

⁶³Zweetsy Sologia, “*Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Pemerintah (Studi di Badan Kepegawian Daerah Kota Bitung)*”. (Skripsi Program Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010).

sistesisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa badan kepegawaian daerah kota yogyakarta telah melaksanakan berbagai upaya dalam rangka evaluasi kinerja pegawai melalui berbagai program yang dilaksanakan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dilingkungan badan kepegawaian daerah kota yogyakarta, dari semua program yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah kota yogyakarta hampir semuanya mengalami peningkatan dan mendapatkan nilai yang memuaskan. hal ini menunjukkan bahwa badan kepegawaian daerah kota yogyakarta telah cukup baik dalam mengevaluasi kinerja pegawainya.⁶⁴

Al Juffri, dengan judul : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor di dinas Pendidikan Kabupaten karimun. Penelitian ini menggunakan data primer. Analisa yang digunakan adalah *deskriptif kualitatif* yang diproses dengan menggunakan persentase, data yang bersifat *kualitatif* akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dari hasil analisis yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah,

⁶⁴Yurisko Dwi Wicaksono, “Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta)”.(Skripsi Program Sarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015).

Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi.⁶⁵

Melati lie, dengan judul : Efektivitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis efektivitas sistem pengukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo dalam mengukur kinerja organisasi per periode. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *kualitatif* dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat *deskriptif* yaitu untuk menganalisis kenyataan dari kejadian. Unit analisis pada penelitian kali ini yakni efektivitas pengukuran kinerja badan kepegawaian daerah kota palopo. Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif*. Teknik pengumpulan data adalah Wawancara, Observasi dan dokumen yang terkait dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara *kualitatif*. Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwasistem pengukuran kinerja yang diterapkan badan kepegawaian daerah kota palopo belum efektif, Karena pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh BKD Kota Palopo tidak tersusun secara sistematis.⁶⁶

Fajar Apriani, dengan judul : Evaluasi Anggaran Kinerja Pada BKD Kota Bontang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang menekankan pada pengungkapan makna dan proses yang merupakan hal yang emosional, dimana latar belakang alami (*natural setting*) digunakan sebagai sumber langsung dan peneliti sendiri sebagai instrumen kunci, sering pula disebut sebagai penelitian

⁶⁵ al juffri, "*analisis kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kabupaten karimun*" (skripsi program sarjana administrasi publik universitas islam negeri Sulta syarif kasim Riau, 2013).

⁶⁶Melati lie, "*Efektivitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo*", (Skripsi Program Sarjana Ilmu Administrasi Negara Universitas Hasanuddin, Makassar, 2015).

studi kasus. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Penerapan anggaran kinerja pada BKD kota bontang dilatarbelakangi oleh tuntutan demokatisasi yang mengedepankan pentingnya prinsip *good governaint* pada bidang pemerintahan politik, termasuk bidang pengelolaan keuangan. penerapan anggaran kinerja menganut dua prinsip, yaitu prinsip *money follows funcations* prinsip *value for money*. Adapihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan anggaran kinerja mewalili tiga komponen yaitu pemerintah (*goverment*) rakyat (*citizen*) atau *civil society*, usahawan (*business*) yang berada pada sektor swasta. Penerapan anggota kinerja pada BKD kota bontang meliputi kegiatan sosialisasi pembagian peran dan capai *building* serta melibatkan masyarakat dalam proses penganggaran.⁶⁷



⁶⁷Fajar Apriani, "Evaluasi Anggaran Kinerja Pada BKD Kota Bontang".(Jurnal Ilmu Adminstrasi Negara Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015).

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat merupakan Lembaga Kepegawaian yang ada diwilayah Pemerintahan Kota Pesisir Barat yang merupakan hasil pemekaran dari Lemabaga Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Barat yang dibentuk pada tanggal 22 April 2012 yang disebut dengan Kabag Kepegawaian Kabupaten Pesisir Barat dan setelah diresmikanya Kabupaten Pesisir Barat pada tanggal 22 april 2013 Kabag Kepegawaian Kabupaten Pesisir Barat melakukan pembaharuan Nama yang sekarang disebut dengan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Pesisir Barat.

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

a. Visi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebagai salah satu instansi Pemerintah Kabupaten, dalam menetapkan visinya tentu harus mengacu pada visi RPJM Kabupaten Pesisir Barat dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi RPJM Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2016-2021 yaitu “Terwujudnya Masyarakat Pesisir Barat Yang Madani, Mandiri dan Sejahtera”.

Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang

akandatang, maka visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten pesisir Barat adalah **“Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Beramanah, Profesional dan Sejahtera”**.

Adapun maknanya yaitu Amanah adalah Jujur dan terpercaya dalam melaksanakan tugas yang diembanya, memperlihatkan sikap, perilaku dan keteladanan serta menjadi komitmen untuk seluruh pegawai. Profesional adalah Memiliki wawasan yang luas, kreatif, inovatif, dan dapat memandang ke masa depan, memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki daya saing secara jujur dan sportif serta menjunjung tinggi etika profesi. Sejahtera adalah Memiliki rasa aman, nyaman dan tentram baik secara lahir/materi maupun batin/jiwa.

b. Misi

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan kedepan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan RENSTRA BKD. Adapun Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih
2. Melaksanakan pembinaan pegawai.
3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian.

3. Rekapitulasi Data Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kabupaten Pesisir Barat Berdasarkan Jabatan

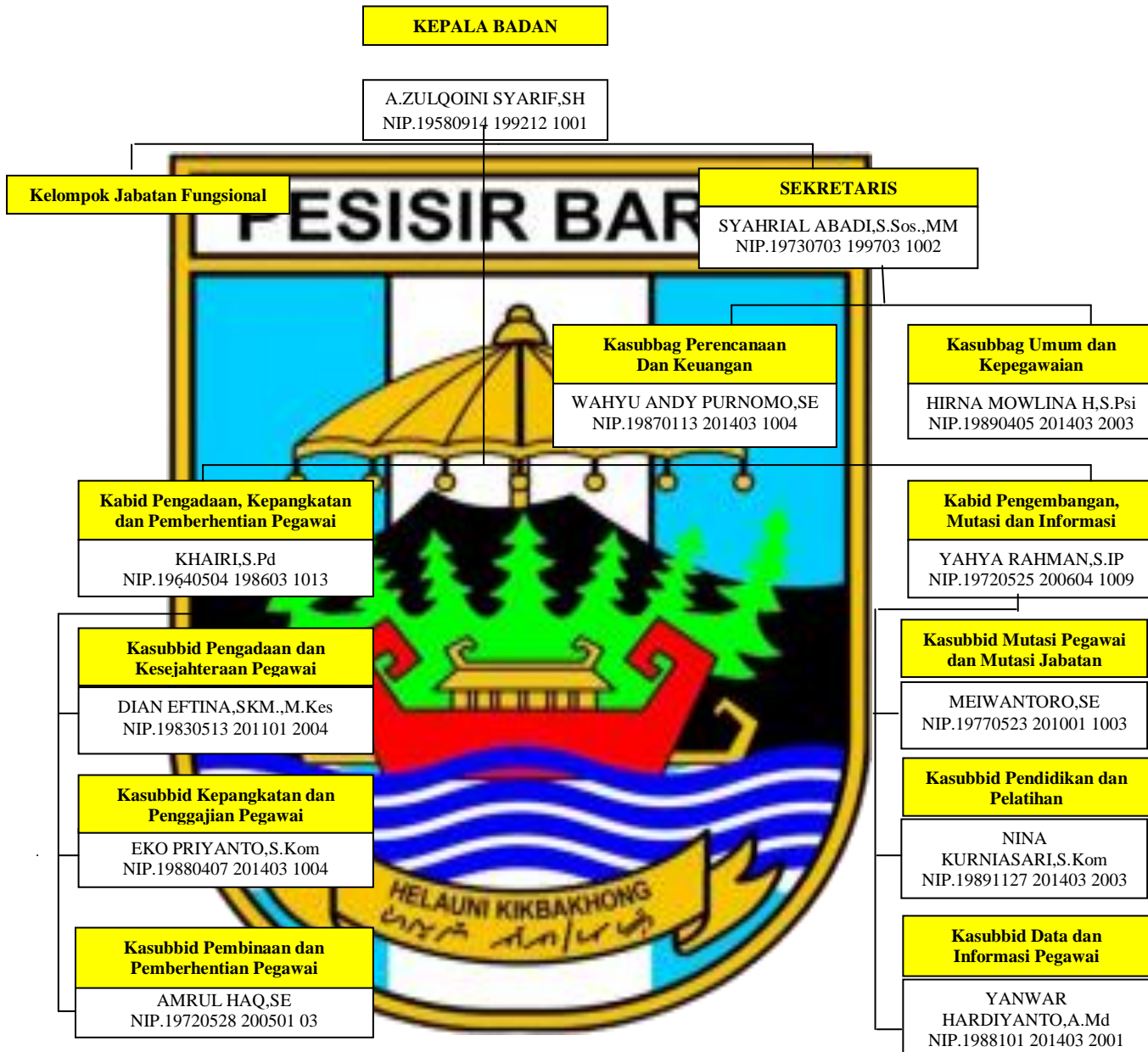
Tabel 3
Data Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kabupaten Pesisir Barat
Berdasarkan Jabatan
(Desember 2016)

JABATAN	CPNS	PNS	JUMLAH
Eselon I.b	0	0	0
Eselon II.a	0	1	1
Eselon II.b	0	26	26
Eselon III.a	0	45	45
Eselon III.b	0	73	73
Eselon IV.a	0	128	128
Eselon IV.b	0	29	29
Eselon V.a	0	0	0
Eselon V.b	0	0	0
Fungsional Umum	0	552	552
Fungsional Tertentu	0	41	41
Fungsional Guru	0	1.055	1.055
Fungsional Kesehatan	0	187	187
GRAND TOTAL			2.137

B. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat



STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT



C. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat⁶⁸

1. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

a. Kedudukan

Badan Kepegawaian Daerah, merupakan unsur penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

b. Tugas

Badan Kepegawaian Daerah, mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.

c. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas tersebut Peraturan Bupati ini, Badan Kepegawaian Daerah, mempunyai fungsi :

1. Penyusunan, penetapan dan pengusulan formasi PNSD di Kabupaten Pesisir Barat setiap tahun anggaran;
2. Pelaksanaan pengadaan penerimaan Calon PNSD Kabupaten Pesisir Barat;
3. Pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP);
4. Penetapan kebijakan dan pelaksanaan pengangkatan Calon PNSD di lingkup Kabupaten Pesisir Barat;

⁶⁸Wawancara dengan Bapak Syahril Abadi, *Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat*, Tanggal 22 Maret 2017

5. Pelaksanaan orientasi tugas dan pra jabatan, sepanjang telah memiliki lembaga pendidikan dan latihan yang telah terakreditasi;
6. Penetapan Calon PNSD menjadi PNSD di lingkup Kabupaten Pesisir Barat;
7. Penetapan kebutuhan pendidikan dan latihan PNSD Kabupaten Pesisir Barat;
8. Penetapan kenaikan pangkat PNSD Kabupaten Pesisir Barat menjadi golongan ruang I/b s/d III/d;
9. Pengusulan penetapan sertifikasi lembaga pendidikan dan latihan Kabupaten Pesisir Barat;
10. Pelaksanaan pendidikan dan latihan skala Kabupaten Pesisir Barat;
11. Pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
12. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNSD Kabupaten Pesisir Barat dalam dan dari jabatan struktural eselon II atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Barat;
13. Pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Barat;
14. Pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian eselon II PNSD Kabupaten Pesisir Barat;
15. Penetapan perpindahan PNSD Kabupaten Pesisir Barat;
16. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi semua PNSD di Kabupaten Pesisir Barat;

17. Pemberhentian sementara PNSD untuk golongan III/d ke bawah;
18. Penetapan pemberhentian PNSD Kabupaten Pesisir Barat golongan ruang III/d ke bawah dan pemberhentian sebagai CPNSD Kabupaten Pesisir Barat;
19. Pemutakhiran data PNSD Kabupaten Pesisir Barat;
20. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian skala Kabupaten Pesisir Barat;
21. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNSD di lingkup Kabupaten Pesisir Barat.

2. Program Dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

a. Program

Program dan kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil, guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Pada Rencana Starategis ini dituangkan program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat selama kurun waktu tahun 2015-2020 adalah sebagai berikut :⁶⁹

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - a) Penyediaan jasa surat menyurat
 - b) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - c) Penyediaan jasa administrasi keuangan

⁶⁹Ibid.,

- d) Penyediaan jasa kebersihan kantor
 - e) Penyediaan alat tulis kantor
 - f) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - g) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
 - h) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - i) Penyediaan makanan dan minuman
 - j) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
 - k) Penyediaan jasa propaganda/ pameran/ publikasi
 - l) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- a) Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
 - b) Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
 - c) Pengadaan Mebeleur
 - d) Pengadaan Komputer/Jaringan Komputer
 - e) Pengadaan Sewa Kantor/Rumah Dinas
 - f) Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
 - g) Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
 - h) Sewa Kendaraan Dinas Operasional
3. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS
- a) Proses Penyelesaian Administrasi Pengajuan Pensiun Pns
4. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur
- a) Pendidikan dan Pelatihan Formal
 - b) Bimtek Sertifikasi Pengadaan Barang Dan Jasa
 - 1) Bimtek Kepegawaian (SKP)

- 2) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Golongan III
 - 3) Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah (Diklat PIM II, III, dan IV)
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Bagi PNS Daerah (DUPAK)
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan SKPD
- a) Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - b) Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran
 - c) Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran
 - d) Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun
 - e) Penyusunan Dokumen Perencanaan SKPD
6. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur
- a) Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
 - b) Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
 - c) Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah
 - d) Proses Penyelesaian Kenaikan Pangkat
 - e) Pengangkatan Sumpah/Janji PNS
 - f) Proses Pengajuan Satya Lencana
 - g) Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Dalam Jabatan Struktural dan Fungsional
 - h) Pengumpulan, Penataan, Penyimpanan dan Pemeliharaan Dokumentasi Pegawai

- i) Penyusunan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT)
- j) Pembuatan KARPEG, KARIS dan KARSU
- k) Perubahan Status Cpnns Menjadi PNS
- l) Proses Penyelesaian Mutasi Pegawai
- m) Proses Penyelesaian Gaji Berkala
- n) *Updating* Data Dan Sistem Sappk

3. Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumberdaya baik yang berupa personil (Sumber Daya Manusia), barang modal termasuk pralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan mengeluarkan (*output*) dalam bentuk barang dan jasa.

Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalma mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib/belanja langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang ditetapkan melalui kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Kegiatan Pendidikan Penjenjangan Struktural

Output kegiatan yang dilaksanakan adalah ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas bagi ASN yang memenuhi syarat administrasi.

Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi ASN yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah untuk proses kenaikan pangkat dan peningkatan kesejahteraan.

b. Kegiatan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme

Output kegiatan yang dilaksanakan adalah Sosialisasi Peraturan Bidang Kepegawaian kepada ASN dan Tes Potensi Akademik (TPA) bagi pejabat struktural dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang perkembangan peraturan bidang kepegawaian agar setiap ASN memiliki wawasan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing SKPD.

c. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi ASN

Output kegiatan yang dilaksanakan adalah pemeliharaan standar manajemen mutu ISO (*Maintenance*) Badan Kepegawaian Daerah.

Kegiatan ini bertujuan untuk peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat dan tepat sesuai dengan standar pelayanan minimal untuk kepuasan pelayanan.

d. Kegiatan Penerimaan Calon PNS

Output dari kegiatan adalah terlaksananya rekrutmen pegawai dari pelamar umum.

Tujuan kegiatan ini tersedia CPNS yang lulus seleksi ujian untuk mengisi formasi pegawai yang lowong. Namun karena kewenangan rekrutmen yang memiliki otoritas pemberian informasi pemerintah pusat,

Maka pendapatan dapat dilakukan dengan mengacu kepada ketentuan dan peraturan perundangan.

e. Kegiatan Penempatan PNS

Output kegiatan yang dilaksanakan adalah Penataan Penempatan PNS dalam jabatan melalui proses siding Baperjakat dalam hal pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan PNS, Pelantikan Pengambilan Sumpah Jabatan Struktural yang dimutasikan dan pengambilan sumpah/janji CPNS yang akan menjadi PNS dan proses administrasi pegawai mutasi antar daerah Provinsi/Kabupaten serta mutasi dalam daerah.

f. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS

Output kegiatan adalah proses administrasi Penerbit SK Impasing Gaji PNS, Penerbit SK Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala PNS dan Pembuatan SKP Pejabat Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

Tujuan kegiatan adalah pemenuhan hak bagi PNS untuk memperoleh reward/penghargaan.

g. Kegiatan Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

Output kegiatan adalah terlaksananya pemutakhiran/entry data PNS sesuai perkembangan dalam data elektronik dan dalam jaringan SIMPEG, tersimpannya manual data dan data elektronik mulai dari proses pengangkatan sampai proses pension.

h. Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi

Output kegiatan adalah terlaksananya usulan pemberian penghargaan Satya Lancana, Penerbitan SK Pensiun, SK Kenaikan Pangkat Pengabdian, Proses administrasi Karis/Karsu, Taspen, Bapertarum dan pemberian tali asih bagi PNS yang Purna Tugas.

Tujuan kegiatan adalah pemberian penghargaan atas jasa pengabdian kepada Bangsa dan Negara dan untuk peningkatan kesejahteraan.

i. Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

Output kegiatan adalah proses administrasi bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS dan pelanggaran peraturan perundangan yang berlaku dengan penerbitan sanksi administrasi kepegawaian/*Punishment*.

Tujuan kegiatan ini dilakukan pembinaan dan pengawasan PNS untuk berdisiplin serta menurunya pelanggaran disiplin.

j. Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas

Output kegiatan adalah terlaksananya proses administrasi PNS yang berminat melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi melalui program study S-3, S-2, S-1 dan Praja IPDN.

Dengan pemberian bantuan tugas belajar ikatan dinas sesuai dengan kebutuhan organisasi tujuan kegiatan adalah tersedianya pegawai yang berkualitas dan berkompetensi.

D. Tahapan Pengukuran Kerja dan Hasil Rancangan Kerja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2015 dan Tahun 2016

1. Penyusunan rencana kerja

Perencanaan kerja berhubungan dengan masa yang akan datang, implikasi, perencanaan sangat berkaitan dengan proyeksi/ predeksi, penjadwalan kegiatan, memonitoring dan evaluasi. Rencana kerja dapat diartikan sebagai suatu rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu dan sistematis yang dibuat untuk rentan waktu yang telah ditentukan suatu organisasi. Rencana kerja ini akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas roda organisasi. Rencana kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Untuk melihat efektivitas kinerja dari perencanaan kerja, maka terlebih dahulu dapat ditelusuri sejauh mana rencana strategis yang sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Sedangkan untuk menyusun rencana strategis yang ada, dengan mengacu pada visi dan misi organisasi BKD Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan rencana strategis BKD Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2015 dan 2018 tentang visi, misi, tujuan dan strategi serta kebijakan menyebutkan bahwa Visi BKD Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat yaitu : *Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Beramanah, Profesional dan Sejahtera*. Sedangkan misi BKD Kabupaten Pesisir Barat yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih.

- b. Melaksanakan pembinaan pegawai.
- c. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian.

Berangkat dari visi dan misi organisasi BKD Kabupaten Pesisir Barat, maka selanjutnya akan disusun tugas pokok dan fungsi (tupoksi) BKD Kabupaten Pesisir Barat. Dari tupoksi tersebut akan terlihat jelas arah tujuan kerja dari Badan Kepegawaian Daerah. Adapun tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Pesisir Barat adalah mengelola seluruh hal-hal yang berkaitan dengan bidang kepegawaian yang ada di Kabupaten Pesisir Barat.

Seperti yang diungkapkan oleh Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat, Bapak A. Zulqoini Syarif, S.H sebagai berikut :

*“Setiap dalam penyusunan rencana strategis didasarkan pada visi misi BKD Kabupaten Pesisir Barat dan kemudian kami menetapkan rencana program kerja yang ada untuk kami implementasikan yang telah di rumuskan bersama untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan ”.*⁷⁰

Dari penjelasan narasumber tersebut diperoleh informasi bahwa langkah-langkah dalam menyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat secara konseptual maupun praktis harus mengacu pada visi, misi, dan tupoksi organisasi yang akan menjadi rencana strategis BKD Kabupaten Pesisir Barat. Dari rencana strategis tersebut kemudian diturunkan ke beberapa tujuan-tujuan strategis organisasi BKD Kabupaten Pesisir Barat.

Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah dirumuskan, maka selanjutnya akan menghasilkan rumusan atau informasi rencana kerja tahunan. Tujuan-

⁷⁰Wawancara dengan Bapak A.Zulqoini Syarif, Kepala Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

tujuan strategis tersebut menggambarkan bidang-bidang kerja yang ada di unit organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Sehingga rencana kerja tahunan yang telah disusun dengan sendirinya terdistribusi ke setiap bidang kerja yang ada di BKD Kabupaten Pesisir Barat. Berikut ini Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2015 dan 2016 :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- c. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS
- d. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur
- e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan SKPD
- f. Program Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Berdasarkan rencana kerja tahunan yang telah disusun, kemudian akan didistribusikan ke dalam pekerjaan di setiap bidang kerja yang ada dalam unit kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat. Sehingga untuk mengukur kinerja organisasi BKD berdasarkan rencana kerja, maka diteliti lebih jauh mengenai rencana kerja yang telah disusun.

Berkaitan dengan Rencana Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, berikut petikan wawancara dengan Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Bapak A. Zulqoini Syarif, S.H sebagai berikut :

“Jika masalah rencana kerja setiap tahun kami selalu mengadakan rapat untuk menentukan program kedepan, kan rencana kerja itu turunan dari rencana strategis Kabupaten Pesisir Barat. Jadi pasti kami menyusun program kerja berpatokan dari rencana strategis.

Hasilnya kami bisa liat di Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan semua pertanggungjawabannya disitu ⁷¹

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Data dan Informasi Kepegawaian Bapak Yanwar Hardianto, A.Md, Berikut petikan wawancara beliau :

“Rencana Kerja adalah turunan dari rencana strategi Kabupaten Pesisir Barat jadi kalau menyusun kami berpatok pada itu dan pasti visi misi kami sendiri, kalau dari tahun ke tahun tidak terlalu banyak perubahan tentang program paling cuman beberapa yang menjadi inovasi terbaru untuk pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai” ⁷²

Begitu pun yang diungkapkan oleh Kepala Bagian Pengembangan, Mutasi dan Informasi Bapak Yahya Rahmat, S.IP. Berikut petikan wawancara beliau :

“Iya benar rencana kerja disini kami susun tetapi sebelumnya kami melihat dulu rencana strategisnya Kabupaten Pesisir Barat, selama ini semua kegiatan berjalan baik, kami usahakan berhasil 100 % kadang masih ada yang tidak berjalan itu pun karena pengaruh teknis dan perlu kontrol yang baik oleh pegawai. Kalau programnya hampir sama dari tahun ketahun cuman beberapa yang ditambah untuk inovasi” ⁷³

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat telah melakukan penyusunan rencana kerja setiap tahunnya. Program kerja yang berdasarkan pada rencana strategis yang ditetapkan Kabupaten Pesisir Barat dan berpatokan pada visi misi BKD.

⁷¹Ibid.,

⁷²Wawancara dengan Bapak Yanwar Hardianto, Kepala Bidang Data dan Informasi Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

⁷³Wawancara dengan Bapak Yahya Rahmat, Kepala Bagian Pengembangan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

2. Analisis Pekerjaan dan Informasi Mengenai Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan proses pengumpulan informasi pekerjaan. Analisis ini berguna untuk membedakan pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya. Hal penting yang perlu diketahui bahwa informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan juga digunakan untuk menyusun *job description* dan menyusun standar kinerja. Pada tahapan ini terkait langkah menganalisis pekerjaan sehingga diperoleh informasi tentang pekerjaan yang diemban oleh pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat. Informasi tentang pekerjaan terpaparkan dalam suatu dokumen analisis jabatan atau anjab. Berikut data mengenai analisis jabatan BKD Kabupaten Pesisir Barat. Peneliti berhasil memperoleh petikan wawancara dari Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat Bapak A. Zulqoini Syarif, S.H seputar anjab BKD Kabupaten Pesisir Barat. Berikut petikan wawancaranya :

“Kalau analisis jabatan kami punya dan setiap kantor saya rasa punya, analisis jabatan itu sangat penting dikarenakan memang itu mengenai data tentang pegawai disini. Analisis jabatan untuk melihat dan mengukur bagaimana peningkatan kinerja setiap pegawai Kabupaten Pesisir Barat”⁷⁴

Jika melihat dari petikan wawancara tersebut bahwa BKD Kabupaten Pesisir Barat telah melakukan analisis pekerjaan yang tertuang dalam dokumen analisis jabatan.

BKD Kabupaten Pesisir Barat telah melakukan analisis pekerjaan dan semua informasi tersebut tertera dalam analisis jabatan ini di gunakan sebagai salah satu aspek dalam pengukuran kinerja pegawai.

⁷⁴Wawancara dengan Bapak A.Zulqoini Syarif, Kepala Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

3. Job Description

Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah suatu deskripsi mengenai aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu pekerjaan. *Job Description* berisi tentang tugas, tanggung jawab suatu jabatan. Pada tahapan ini semua informasi diperoleh dari dokumen analisis jabatan mengenai jabatan yang ada di BKD Kabupaten Pesisir Barat, di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat uraian *Job Description* terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris terdiri atas Kasubbag Perencanaan Dan Keuangan dan Kasubbag Umum Dan Kepegawaian. Kabid Pengadaan, Pemangkatan Dan Pemberhentian Pegawai terdiri atas Kasubbid Pengadaan Dan Kesejahteraan Pegawai, Kasubbid Kepengangkatan Dan Pengajuan Pegawai, Kasubbid Pembinaan Dan Pemberhentian Pegawai. Kabid Pengembangan Mutasi Dan Informasi terdiri atas Kasubbid Mutasi Pegawai dan Mutasi Jabatan, Kasubbid Pendidikan Dan Pelatihan, Kasubbid Data Dan Informasi Pegawai.

Secara konseptual dalam *job description* salah satu hal yang diperhatikan yaitu mengenai kemampuan dan pengetahuan untuk itu peneliti mengkonfirmasi kepada salah satu narasumber di BKD Kabupaten Pesisir Barat, yaitu Bapak Syahril Abadi, S.sos., MM selaku sekretaris BKD Kabupaten Pesisir Barat berikut petikan wawancaranya :

“Tidak dipungkiri sekarang tidak semua berlatar belakang pendidikan pemerintahan, pendidikan yang lain pun bisa bekerja disini jika selama kerja dia bagus punya skill tidak ada masalah dalam jabatan, selama ini pegawai disini kerjanya bagus malah yang bukan latar pendidikan pemerintahan/sesuai pendidikan dan kerjanya justru kerjanya lebih bagus”⁷⁵

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Syahril Abadi, selaku sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

Hal ini juga diungkapkan oleh Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat

Bapak A. Zulqoini Syarif, S.H berikut petikan wawancaranya :

“Jika mau disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sekarang susah, mungkin kalau dia sudah diposisinya dia bisa sekalian belajar, tidak semua latar belakang pendidikan pemerintahan tapi kita bisa bimbing dia, kami arahkan bahkan kami ikutkan dia diklat atau pelatihan-pelatihan supaya bisa belajar”⁷⁶

Job description yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Pesisir Barat dimulai dari tingkat kepala badan sampai kepada kepala sub bidang, serta *job description* (penempatan posisi jabatan) belum berdasarkan latar belakang pendidikan.

4. Standar Kinerja

Secara teoritis bahwa standar kinerja adalah tolak ukur terhadap bagaimana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Fungsi dari adanya standar kinerja yaitu menjadi tujuan atau sasaran dari upaya pegawai. Jika standar telah terpenuhi maka pegawai akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian.

Di BKD Kabupaten Pesisir Barat sendiri menurut informasi yang didapatkan bahwa tidak ada nya standar khusus atau standar yang disusun untuk menilai kinerja, standar kinerja yang dikenal dalam konteks pemerintahan pada umumnya yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) yang bertujuan mendapatkan informasi tentang kinerja di setiap tahunnya. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berisi

⁷⁶Loc.Cit.,

informasi mengenai target serta capaian kinerja per tahun dan mengenai alokasi anggaran yang di gunakan sumber aparatur pada setiap tahunnya.

Di BKD sendiri penyusunan Lakip yang dijadikan standar kinerja/tolak ukur kinerja dianggap efektif dimana penyusunan Lakip sendiri dilakukan oleh semua pegawai dalam rapat tahunan, jadi semua pegawai terlibat didalamnya. Dalam penyusunan Lakip, peneliti mewawancarai Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat, Bapak A. Zulqoini Syarif, S.H, berikut petikan wawancaranya :

“Kalau Laporan Akuntabilitas kami menyusunnya dengan melakukan rapat setiap tahun semua pegawai ikut andil di dalamnya setelah disusun baru saya periksa hasilnya, sejauh ini Laporan Akuntabilitas yang ada selesai tepat waktu kami usahkan, dan didalam situ kami bisa liat kinerja BKD selama ini”⁷⁷

Hal yang senada juga diungkapkan Kepala Bidang Data dan Informasi Kepegawaian Bapak Yanwar Hardianto, A.Md. Berikut petikan wawancaranya :

“Lakip disusun dengan melibatkan semua pegawai dalam rapat tahunan serta mengoreksi kinerja pegawai pada tahun itu dan hasilnya untuk menyusun strategi kerja tahun berikutnya. Jadi dalam penyusunan Lakip semua pegawai terlibat agar semua pegawai mengetahui hasil kinerjanya selama ini.”⁷⁸

BKD Kabupaten Pesisir Barat memiliki standar kinerja yang khusus, setiap periode nya kinerja organisasi diukur dengan menggunakan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Lakip)

⁷⁷Wawancara dengan Bapak A.Zulqoini Syarif, Kepala Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

⁷⁸Wawancara dengan Bapak Yanwar Hardianto, Kepala Bidang Data dan Informasi Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Tanggal 22 Maret 2017

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Analisis Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Penulis akan membahas hasil penelitian sesuai dengan konsep tahapan pengukuran dan evaluasi kinerja. Tahapan tersebut meliputi rencana kerja, analisis pekerjaan dan informasi pekerjaan, *job description*, standar kinerja dan indikator kinerja. Adapun pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Rencana Kerja

Secara teoritis perencanaan kerja merupakan berhubungan dengan masayng akan datang, implikasi, perencanaan sangat berkaitan dengan proyeksi/predeksi, penjadwalan kegiatan, memonitoring dan evaluasi. Rencana kerja ini akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas roda organisasi. Rencana kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Dari hasil penelitian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat telah melakukan sistem perencanaan kinerja. Dilihat dari setiap tahunnya BKD Kabupaten Pesisir Barat menyusun rencana kerja yang merupakan turunan dari rencana strategis Kabupaten Pesisir Barat kemudian rencana kerja yang disusun juga berdasarkan visi misi BKD Kabupaten Pesisir Barat. Rencana kerja merupakan penjabaran dari Rencana strategis pemerintah

Kabupaten Pesisir Barat, kemudian rencana kerja dijabarkan ke dalam distribusi pekerjaan ke setiap bidang-bidang di dalam BKD Kabupaten Pesisir Barat. Rencana kerja ini menjadi pegangan BKD Kabupaten Pesisir Barat dalam menjalankan roda organisasi pemerintahan.

b. Analisis pekerjaan dan Informasi Pekerjaan

Dalam menganalisis pekerjaan penting untuk diperhatikan berbagai aspek untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan oleh organisasi.⁷⁹ Aktivitas apa saja yang wajib dilakukan, mengapa harus melakukannya dan kapan harus dilakukan, serta ruang lingkup tanggungjawab apa saja yang diemban oleh seorang pegawai. Analisis pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan yang membedakan dengan pekerjaan lainnya, tugas dan kewajiban apa saja yang harus dilakukan.

Aspek yang dievaluasi dalam menganalisis pekerjaan menurut Wirawan yaitu : Aktivitas, Perilaku kerja, Aktivitas kritisal, Tugas, Tanggung jawab, Kewajiban, Posisi, Pekerjaan, Okupasi, Karier, Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan ini juga bermanfaat untuk menyusun deskripsi pekerjaan, sistem evaluasi kinerja, menyusun standar kinerja, menyusun dimensi dan indikator instrument evaluasi kinerja dan digunakan sebagai penentu jenis instrument yang cocok untuk mengukur kinerja.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat telah melakukan analisis pekerjaan yang semua terdapat pada dokumen analisis jabatan, namun analisis tersebut berhubungan dengan sistem pengukuran kinerja yang

⁷⁹ Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, ha. 78

diterapkan BKD Kabupaten Pesisir Barat. Analisis pekerjaan yang tertuang dalam dokumen yang disebut analisis jabatan menjadi salah satu aspek dalam penyusunan sistem pengukuran kinerja, analisis jabatan yang tersedia di gunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan demikian ada batasan yang dapat diperoleh organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja pegawai. Analisis pekerjaan sebagai salah satu aspek yang digunakan untuk menentu sistem pengukuran kinerja ternyata dilakukan dengan efektif.

c. *Job Description*

Job description yaitu suatu deskripsi mengenai aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu pekerjaan. Deskripsi tersebut juga meliputi peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas dan konsis tempat pekerjaan dilaksanakan.⁸⁰ *Job description* yang ada di BKD Kabupaten Pesisir Barat dimulai dari tingkat kepala dan sampai pada kepala sub bidang.

Job description yang dilakukan seperti yang tertera dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja. Namun sama pada analisis pekerjaan sebelumnya bahwa BKD Kabupaten Pesisir Barat menggunakan *job description* yang ada sebagai aspek yang harus ada dalam penyusunan sistem pengukuran kinerja.

d. Standar kinerja

Standar kinerja adalah tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Untuk dapat digunakan sebagai standar kinerja atau tolak ukur maka harus memenuhi syarat sebagai berikut :⁸¹

⁸⁰ Ibid.,ha. 79

⁸¹ Ibid.,ha. 81

1. Ada hubungan dengan strategi organisasi
2. Mencerminkan keseluruhan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol pegawai
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi
5. Sensitive mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima
6. Memberikan tantangan kepada pegawai
7. Realistis
8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar
9. Dapat diukur dan alat ukur untuk mengukur standar
10. Standar harus konsisten
11. Standar harus adil
12. Memenuhi ketentuan UU dan peraturaan ketenagakerjaan.

Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil kinerja yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Standar kinerja yang disusun harus dan selanjutnya terurai kedalam tanggung jawab setiap jabatan yang diemban setiap individu di unit organisasi yang ada dalam organisasi, teramat penting bahwa segala persyaratan dalam menyusun standar kinerja harus memenuhi ketentuan UU dan peraturan, agar standar kinerja yang nantinya disusun memiliki landasan berpijak yang kuat.

Dari hasil penelitian di BKD Kabupaten Pesisir Barat ada standar kinerja yang khusus dibuat, standar kinerja yang digunakan seperti standar kinerja yang digunakan di instansi pemerintah lainnya yaitu Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) namun dalam penyusunannya dibentuk oleh semua pegawai dalam rapat tahunan untuk penyusunan dan melibatkan satuan kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat, ini mencerminkan bahwa Lakip dianggap efektif. Lakip dianggap efektif karena memenuhi syarat standar kinerja yang harus dipenuhi salah satunya yaitu berhubungan dengan strategi organisasi. Lakip tidak hanya mengurai tentang pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan serta alokasi anggaran dalam satu tahun. Seperti yang menjadi syarat penyusunan standar kinerja yaitu berhubungan langsung dengan tujuan strategis, itu meliputi visi, misi, tujuan organisasi BKD, syarat lain yaitu memberi tantangan kepada pegawai, Lakip dianggap telah mampu memberi tantangan tersendiri, dari penyusunannya melibatkan semua pegawai dan semua satuan kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat, itu artinya semua pegawai mengetahui hasil kinerja atau pencapaian kinerja mereka selama ini. Jadi Lakip pada saat ini dianggap efektif untuk mengukur kinerja pegawai maupun organisasi.

e. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati dan ditetapkan yang menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap indikator kinerja harus diukur berdasarkan kriteria standar tertentu, beberapa kriteria atau ukuran tersebut adalah : Kuantitatif, Kualitatif, Ketepatan waktu pelaksanaan tugas/penyelesaian produk, Efektif penggunaan sumber organisasi, Cara melakukan pekerjaan, Efek atas suatu upaya, Metode pelaksanaan tugas,

Standar sejarah Standar nol atau *absolute*.⁸² BKD Kabupaten Pesisir Barat telah menyusun 6 indikator kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan. Terdapat lima tahapan pengukuran kinerja yaitu :

1. Penyusunan rencana kerja
2. Analisis pekerjaan dan informasi mengenai pekerjaan
3. Job description
4. Standar kinerja
5. Indikator kinerja

Pengukuran kinerja Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dianggap efektif karena dalam penyusunan sistem pengukuran kinerja melalui tahapan pengukuran kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh Wirawan, melaksanakan fungsi analisis pekerjaan sebagaimana mestinya, seharusnya dari analisis pekerjaan itu disusun *job description*, standar kinerja serta indicator kinerja, di BKD Kabupaten Pesisir Barat analisis jabatan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai setiap tahunnya guna untuk mengevaluasi kinerja yang telah di jalankan dan menjadi pembelajaran agar tahun berikutnya kinerja pegawai akan lebih baik lagi dan meningkat.

⁸²Ibid., ha. 87

B. Analisis Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

Fungsi evaluasi adalah untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan yang di evaluasi memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Secara konseptual indikator kinerja merupakan kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati dan ditetapkan, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran/ tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ ketidak berhasilan kebijakan, program, kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksanaanya, Terlihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja/Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1**Evaluasi Terhadap Hasil Rancangan Kerja BKD Pesisir Barat Tahun 2015**

No	Urusan/Bidang Urusan/Program /Kegiatan	Realisasi Capaian Anggaran Kerja dan Anggaran Renja SKPD yang Dievaluasi 2015	Rata-rata Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja SKPD 2015 (%)	Predikat Kinerja
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	208.444.061	82,19%	Tinggi
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	223.870.000	85,20%	Tinggi
3.	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	64.874.500	79,46%	Tinggi
4.	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	2.563.921.500	85,54%	Tinggi
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan SKPD	10.920.000	76,52%	Tinggi
6.	Program Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	428.133.800	52,99%	Rendah
Total		3.500.163.861	79,24%	Tinggi

Sumber : SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2015

Salah satu indikator sebagai tolak ukur yang mengetahui evaluasi kinerja BKD adalah dengan membandingkan hasil evaluasi kinerja pada tahun berikutnya agar dapat dibandingkan dan selanjutnya dievaluasi. Untuk mengetahui tingkat pencapaian target disajikan data tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 4.2

Evaluasi Terhadap Hasil Rancangan Kerja BKD Pesisir Barat Tahun 2016

No	Urusan/Bidang Urusan/Program /Kegiatan	Realisasi Capaian Anggaran Kerja dan Anggaran Renja SKPD yang Dievaluasi 2016	Rata-rata Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja SKPD 2016 (%)	Predikat Kinerja
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	236.257.500	83,21%	Tinggi
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	274.290.000	87,20%	Tinggi
3.	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	49.839.500	56,54%	Rendah
4.	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	1.986.256.500	56,30%	Rendah
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan SKPD	20.832.000	76,54%	Tinggi
6.	Program Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	637.324.000	84,72%	Tinggi
Total		3.186.050.700	82,52%	Tinggi

Sumber : SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat rata-rata evaluasi hasil pelaksanaan rencana kerja/Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Periode Tahun 2015 memperoleh predikat kerja Tinggi dengan presentase sebesar 79,24%. Serta dilanjutkan pada periode tahun 2016 dengan predikat kerja Tinggi tetapi dengan presentase yang lebih tinggi yakni 82,52%. Dari uraian diatas, dapat dilihat adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintah terhadap pelaksanaan Rancangan Kerja/Renja.

Terlihat dari hasil evaluasi hasil pelaksanaan rencana kerja/Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Periode Tahun 2015 memperoleh predikat kerja Tinggi dengan presentase sebesar 79,24%. Serta

dilanjutkan pada periode tahun 2016 dengan predikat kerja Tinggi tetapi dengan presentase yang lebih tinggi yakni 82,52%. Indikator kinerja yang disusun diharapkan memberi gambaran kualitatif maupun kuantitatif tingkat pencapaian organisasi.



C. Analisis Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam Perspektif Ekonomi Islam

Adapun analisis pengukuran dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi Islam. Tahapan meliputi aspek komitmen (keimanan), aspek pengetahuan (keterampilan), aspek etos kerja dan aspek hasil kerja.

Adapun pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Aspek komitmen (keimanan)

Konsep dan nilai keimanan adalah hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Keimanan dalam arti luas adalah pandangan hidup, falsafah gerak dalam bekerja atau mencari nafkah. Setiap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat dalam melaksanakan tugas mempunyai komitmen dan pandangan hidup yang kuat sehingga dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugas-tugas yang telah di bebankan. Dan dari situlah dapat di ketahui seberapa besar iman pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat. Dalam Islam, keimanan seorang dalam bekerja harus tetapi ada dalam koridor pencarian ridho Allah swt. dengan wujud mencari nafkah dan bekerja di dunia dengan halal. Kualitas iman inilah yang harus senantiasa dipantau oleh seorang pemimpin terhadap dirinya dan pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini sejalan dengan Firman Allah swt dalam surat Al Ankabut ayat 2-3.

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامِنًا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِهِمْ ^ط فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ﴿٣﴾

Artinya: Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan : "Kami Telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?.Dan Sesungguhnya kami Telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka

Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.

Hasil evaluasi ini diarahkan untuk mengetahui tingkat kualitas komitmen atau keteguhannya dalam memegang prinsip, atau falsafah kerja dan nafkah dalam hidup. Kita diharapkan mampu membangun sebuah kepribadian pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat yang memiliki keistiqomahan (teguh pendirian dalam memegang prinsip hidup).

2. Aspek pengetahuan (keterampilan)

Keterampilan dan pengetahuan setiap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat juga selalu di evaluasi, sehingga kerja dan kualitas kerja dapat dipantau dengan baik. Allah swt. sendiri telah mengingatkan kita untuk tidak berbuat sesuatu hal yang tidak ada pengetahuan tentangnya. Karena pengetahuan dan keterampilan kita juga akan di minta pertanggungjawabannya. Sebagaimana terungkap dalam surat Al Isra ayat 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya”.

Berdasarkan pemikiran seperti ini, setiap lembaga organisasi khususnya BKD Kabupaten Pesisir Barat atau pimpinan pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat telah memiliki program periodik untuk memantau keterampilan dan kemampuan para pegawainya. Perubahan sosial sangat cepat, demikian pula pengetahuan dan teknologi manusia. Dengan demikian, dibutuhkan evaluasi yang akurat terhadap kemampuan para pegawai. Agar kedepan pegawai BKD

Kabupaten Pesisir Barat lebih profesional dalam menjalankan tugas di setiap lembaga dan bidang yang di bebaskan.

3. Aspek etos kerja

Semangat kerja perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh. Dinamika lembaga organisasi khususnya BKD Kabupaten Pesisir Barat akan dipengaruhi oleh etos kerja setiap pegawai yang ada di lingkungan kerjanya. Bahkan, baik buruknya etos kerja akan ikut mempengaruhi terhadap sehat tidaknya budaya kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat. Mengevaluasi etos kerja ini, sejalan dengan pesan implisit Allah swt. bahwa kita tidak mungkin memasuki surga Allah swt. ketika kita sendiri tidak memiliki kesanggupan (jihad) dalam melakukan amalan-amalan yang mengarahkan kita kearah tersebut. Mustahil kita akan mampu meraih dan meningkatkan program yang baik di BKD Kabupaten Pesisir Barat, jika tidak ada kesungguhan dalam bekerja dari seluruh pegawai yang ada di lingkungan BKD Kabupaten Pesisir Barat. Untuk lebih jelasnya, coba renungkanlah pesan Allah swt dalam Surat Ali imran ayat ke 142

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar”.

Ayat tersebut dengan sangat jelas mengingatkan kita bahwa untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia (sukses) dibutuhkan kesungguhan dan kesabaran dalam meraihnya. Etos kerja yang tinggi inilah yang harus tetap dipertahankan oleh BKD Kabupaten Pesisir Barat dari setiap pegawainya.

4. Aspek hasil kerja

Selain ketiga hal tersebut, islam juga mengingatkan umatnya untuk memperhatikan hasil kerja. Setiap orang di harapkan memiliki kebiasaan mengevaluasi, menimbang dan mengukur hasil kerjanya. Hal ini secara implisit dapat kita temui dalam surat Al Mukminun ayat ke 102-103 dan surat Al Qari'ah ayat 6-9.

فَمَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٢﴾ وَمَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ فَأُولَئِكَ الَّذِينَ خَسِرُوا أَنفُسَهُمْ فِي جَهَنَّمَ خَالِدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berat timbangan (kebaikan)nya, maka mereka Itulah orang-orang yang dapat keberuntungan. Dan barangsiapa yang ringan timbangannya, maka mereka Itulah orang-orang yang merugikan dirinya”

فَأَمَّا مَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ ﴿٦﴾ فَهُوَ فِي عِيشَةٍ رَاضِيَةٍ ﴿٧﴾ وَأَمَّا مَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ ﴿٨﴾ فَأُمُّهُرْ هَاوِيَةٌ ﴿٩﴾

Artinya : Dan Adapun orang-orang yang berat timbangan (kebaikan)nya, Maka Dia berada dalam kehidupan yang memuaskan, dan Adapun orang-orang yang ringan timbangan (kebaikan)nya, Maka tempat kembalinya adalah neraka Hawiyah.

Untuk mendapatkan pengetahuan tentang kondisi hasil kerja tersebut, BKD Kabupaten Pesisir Barat telah memiliki catatan hasil kerja tersebut. Kebiasaan mencatatkan amalan dan hasil kerja ini merupakan salah satu tradisi Allah swt. sebagaimana yang tercantum dalam Surat Maryam ayat ke 78-79.

أَطَّلَعَ الْغَيْبَ أَمٍرَاتُحَدَّ عِنْدَ الرَّحْمَنِ عَهْدًا ﴿٧٨﴾ كَلَّا سَنَكْتُبُ مَا يَقُولُ وَنَمُدُّ لَهُ مِنَ الْعَذَابِ مَدًّا ﴿٧٩﴾

Artinya: Adakah ia melihat yang ghaib atau ia Telah membuat perjanjian di sisi Tuhan yang Maha Pemurah?. Sekali-kali tidak, kami akan menulis apa yang ia katakan, dan benar-benar kami akan memperpanjang azab untuknya.

Dengan bermodalkan catatan-catatan prestasi ini, pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat dapat memberikan sebuah pertanggungjawaban yang objektif dan dapat melakukan proses perbaikan secara lebih baik lagi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai Analisis Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dan telah peneliti bahas pada bagian bab-bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan bahwa :

4. Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat :
 - a. Dari ke lima tahapan pengukuran kinerja dapat disimpulkan bahwa di BKD Kabupaten Pesisir Barat:
 - 1) Dalam Penyusunan Rencana Kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat telah menyusun rencana kerja berdasarkan visi misi BKD Kabupaten Pesisir Barat.
 - 2) Dalam analisis pekerjaan di BKD Kabupaten Pesisir Barat dimuat dalam dokumen yang disebut analisis jabatan, dokumen anjab digunakan sebagai salah satu elemen dalam penyusunan system pengukuran kinerja.
 - 3) Job Description di BKD Kabupaten Pesisir Barat dimuat dalam dokumen analisis jabatan dan dijadikan sebagai elemen dalam system pengukuran kinerja.
 - 4) Standar Kinerja yang digunakan sama seperti organisasi *public* pada umumnya yaitu menggunakan LAKIP.

5) Indikator kinerja yang disusun BKD Kabupaten Pesisir Barat sebagai patokan dalam melaksanakan pencapaian program kerja.

5. Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat

Dari hasil evaluasi hasil pelaksanaan rencana kerja/Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Periode Tahun 2015 memperoleh predikat kerja Tinggi dengan presentase sebesar 79,24%. Serta dilanjutkan pada periode tahun 2016 dengan predikat kerja Tinggi tetapi dengan presentase yang lebih tinggi yakni 82,52%

6. Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat Dalam Perspektif Ekonomi Islam dapat di simpulkan sebagai berikut :

a. Aspek komitmen (keimanan)

Konsep dan nilai keimanan adalah hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Setiap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat dalam melaksanakan tugas mempunyai komitmen dan pandangan hidup yang kuat sehingga dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugas-tugas yang telah di bebankan.

b. Aspek pengetahuan (keterampilan)

Keterampilan dan pengetahuan setiap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat juga selalu di evaluasi, sehingga kerja dan kualitas kerja dapat dipantau dengan baik. Allah swt. Sendiri telah mengingatkan kita untuk tidak berbuat sesuatu hal yang tidak ada pengetahuan tentangnya. Agar kedepan pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat lebih profesional dalam menjalankan tugas di setiap lembaga dan bidang yang di bebankan.

c. Aspek etos kerja

Bahkan, baik buruknya etos kerja akan ikut mempengaruhi terhadap sehat tidaknya budaya kerja BKD Kabupaten Pesisir Barat. Mengevaluasi etos kerja ini, sejalan dengan pesan implisit Allah swt. bahwa kita tidak mungkin memasuki surga Allah swt. Ketika kita sendiri tidak memiliki kesanggupan (jihad) dalam melakukan amalan-amalan yang mengarahkan kita kearah tersebut. Etos kerja yang tinggi inilah yang harus tetap dipertahankan oleh BKD Kabupaten Pesisir Barat dari setiap pegawainya.

d. Aspek hasil lkerja

Untuk mendapatkan pengetahuan tentang kondisi hasil kerja tersebut, BKD Kabupaten Pesisir Barat telah memiliki catatan hasil kerja tersebut. Kebiasaan mencatatkan amalan dan hasil kerja ini merupakan salah satu tradisi Allah swt. Dengan bermodalkan catatan-catatan prestasi ini, pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat dapat memberikan sebuah pertanggungjawaban yang objektif dan dapat melakukan proses perbaikan secara lebih baik lagi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, ada beberapa saran atau masukan dari peneliti sebagai sumbangan pemikiran untuk perbaikan selanjutnya yaitu :

1. Pengukuran dan evaluasi kinerja yang dikembangkan pada kantor BKD Kabupaten Pesisir Barat seharusnya mengandung unsur kompetensi dan target capaian. Oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan target capaian sehingga pegawai dapat terus termotivasi mengembangkan kompetensi individu untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Pengukuran dan evaluasi kinerja yang dikembangkan pada kantor BKD Kabupaten Pesisir Barat harus bisa mengidentifikasi kemampuan individu secara keseluruhan melaksanakan pekerjaan karena bersifat administratif, oleh karena itu untuk bisa mengacu pegawai dalam meningkatkan kinerja, organisasi supaya menyusun serta mengaplikasikan penilaian kinerja yang berbasis kompetensi, karena kompetensi individu dibutuhkan dalam organisasi berbeda-beda, tergantung *job description* masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang bisa menunjang serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam lingkungan kerja yang berpengaruh dalam menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
3. Unit badan Kepegawaian Daerah sebagai bagian dari instansi pemerintah Kabupaten Pesisir Barat yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bersifat spesifik dibidang kepegawaian daerah, seharusnya memberlakukan pemberian *reward* berupa kenaikan pangkat atau

promosi kepada pegawai daerah yang *superior* dan memberikan hukuman yang tegas terhadap pegawai instansi pemerintah yang terkena kasus *indisiplinier*, dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk menyesuaikan parannya sesuai dengan tugas dan fungsinya secara optimal.

4. Dalam menjalankan setiap tugas-tugas sebaiknya setiap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Barat harus memegang teguh nilai-nilai agama Islam agar setiap tugasnya yang telah di tetapkan tidak menyimpang sehingga dalam bekerja dapat lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Amins, *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah*, Yogya, Laksbang PRESSindo, 2012
- Apriani Fajar, "Evaluasi Anggaran Kinerja Pada BKD Kota Bontang".(Jurnal Ilmu Adminstrasi Negara Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015).
- Arikunto Suharsimi, *Metode penelitian*, Binika Aksara, Yogyakarta, 2006
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta*, Jakarta, 1998
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahannya*, Semarang, PT. Karya Toha Putra, 2009
- Eko Nugroho, *Dibalik Sejarah Prekonomian Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002
- Fahmi Irham, , *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta 2010
- Halim, *Manajemen Pengukuran Kinerja Pemerintahan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Djambatan, 2012
- Hamzah B dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2014
- Hardiyansyah, *Sistem Administrasi dan Manajemen SumberDaya*, Yogyakarta : Gaya Media, 2012
- juffri al, "analisis kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kabupaten karimun" (skripsi program sarjana administrasi public universitas islam negeri Sulta syarif kasim Riau, 2013).
- Irawan Prasetya, *Logika dan Prosedur Penelitian*, STIA-LAN, Jakarta, 1998
- Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarata, 2001
- Lamatenggo & B.Uno Hamzah, *Teori Kinerja & Pengukurannya*. Gorontalo, Bumi Aksara, 2012
- lie Melati, "Efektivitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo", (Skripsi Program Sarjana Ilmu Adminstrasi Negara Universitas Hasanuddin, Makassar, 2015).

- Miftah Thoha, *ilmu administrasi publik kontemporer*, Pustaka , Jakarta, 2008
- Moeheriono, *Indikator Kinerja Utama*, Surabaya, Rajawali Pers, 2011
- Mulyaman Yukha Muhammad, “*Evaluasi Kinerja dan Kompetensi Kepala Perpustakaan Madrasah di Wilayah Tangerang Selatan*”. (Skripsi Program Sarjana Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2016).
- Nasution Edwin Musthafa, *Pengantar Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007
- Posumah Hanny Johnny, “*Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa*”. (Skripsi Program Sarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 2015).
- Rakhmat, *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*, Jakarta, Pustaka Arif, 2009
- Robertson, “*Performance Measurement*”, Jogjakarta. 2002
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama, 2007
- Sologia Zweetsy, “*Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Pemerintah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bitung)*”. (Skripsi Program Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010).
- Sudijono Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996)
- Sudjana Nana, *Pedoman Penyusunan Skripsi tesis dan Desertasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012
- Sunyoto, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, 2010
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, UGM, Yogyakarta, 2002
- Tika.Pabundu Moh, *Metode Riset Bisnis*, PT. Bumi Akasara, Jakarta, 2006
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers, 2007

Wicaksono Dwi Yurisko, “*Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta)*”.(Skripsi Program Sarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015).

Widoyoko Putro Eko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2011)

Willian N, Dunn, *Analisis Kebijakan Publik*, Yopgyakarta, Gadjah Mada University Press, 2013

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, 2009

Yeni Salim dan Pite Salim, *Kamus Bahasa Indonesia konteporer*, Edisi Pertama, Modem English Pres, Jakarta, 1991

(<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>) di ambil pada tanggal 24 Januari 2018.



Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana langkah-langkah dalam menyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat?
2. Bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam menganalisis jabatan pegawai mengenai kinerja pegawai?
3. Bagaimana penempatan posisi jabatan yang di terapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat?
4. Bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah?

