

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Definisi Aparatur

Aparatur adalah orang – orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas – tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan di masa depan.

Aparatur Sipil Negara merupakan status yang memiliki peran tidak hanya sebagai pegawai negeri sipil semata, namun juga sebagai aparat yang bekerja dengan nilai budaya indonesia yang terbuka, inovatif, pelayanan masyarakat dan tidak membedakan anggota lainnya baik dari segi agama, ras, golongan, maupun suku bangsa. Menjadi Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk menjaga tiga poin utama dalam rangka pembangunan bangsa, yakni mewujudkan tujuan nasional dengan kinerja ASN yang di dasarkan pada kode etik, integritas, nasionalisme, serta komitmen anti korupsi, kemudian poin kedua yaitu untuk mencapai tujuan tersebut pegawai ASN bertugas melaksanakan pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan, dan poin ketiga ASN perlu memaparkan segala kewajibannya dan tugasnya tersebut kedalam kerja nyata kepada masyarakat serta negara. Berdasarkan Undang – Undang No 5 tahun 2014 Aparatur Sipil Negara atau bisa

disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dapat jelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil _Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Aparatur atau Aparat Pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas – tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku (Setyawan, 2004:169).

Berdasarkan pengertian diatas, aparatur pemerintahan merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas – tugas pemerintah secara teknis dengan berdasarkan ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handyaningrat yang mengatakan bahwa:

“Aparatur ialah aspek – aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek – aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian” (Handyaningrat, 1982:154).

Aparatur menurut definisi diatas dikatakan bahwa aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat. Aspek – aspek administrasi merupakan

kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendapat tersebut mengemukakan bahwa aparatur merupakan aspek – aspek administrasi yang di perlukan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Definisi Aparatur disebutkan juga oleh A.W Widjaja, A.W Widjaja mengatakan bahwa Aparatur adalah:

Merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Widjaja, 2006:113)

Berdasarkan pengertian diatas Aparatur merupakan salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) .

2.1.2 Definisi Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut pendapat torang definisi kinerja yaitu:

“Kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014:74)”

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja adalah suatu proses hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan – tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen maju mundur nya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu

berjalan ke arah yang benar atau berjalan ditempat saja. Sedangkan Menurut pendapat edy sutrisno definisi kinerja yaitu:

Prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan (Edy, 2010:171)

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja adalah prestasi seseorang dalam melakukan tugas. Bisa dikatakan bahwa setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Konsep atau definisi kinerja dikemukakan oleh fahmi, fahmi berpendapat bahwa kinerja adalah:

Hasil kerja dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi. 2017:188)

Berdasarkan pendapat diatas yaitu bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang di hasilkan berdasarkan kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Hal ini serupa yang dikatakan oleh moehariono, moehariono berpendapat bahwa kinerja merupakan:

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012:96)”

Berdasarkan dengan pendapat diatas bahwa pengertian kinerja dicapai oleh seseorang dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing. Sedangkan sudarmanto berpendapat bahwa kinerja yaitu:

Sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Kinerja mencakup tindakan – tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto. 2011:9)

Berdasarkan pendapat diatas bahwa definisi kinerja yaitu sesuatu yang sesungguhnya orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini kinerja merupakan tindakan – tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Konsep atau definisi kinerja dikemukakan oleh Notoatmodjo, notoatmojo berpendapat bahwa kinerja:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam waktu tertentu (Notoatmodjo. 2015:124).

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja dapat di jalakan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi nya, karena kinerja seorang pegawai diukur dari hasil kerja, hasil tugas, dan hasil kegiatan. Hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Hamali, Hamali berpendapat bahwa Kinerja adalah:

“Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut” (Hamali, 2018:98).

Berdasarkan dengan pendapat diatas bahwa pengertian kinerja dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan sesuai dengan wewenang nya masing – masing dalam rangka mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Hal ini dikatakan juga oleh Mahsun. Mahsun berpendapat bahwa Kinerja adalah:

“Kinerja (*Performance*) adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk

menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan – tujuan atau target – target tertentu yang hendak dicapai” (Mahsun, 2013:25)

Berdasarkan dengan pendapat diatas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja harus mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, tingkat pencapaiannya bisa berupa program, kebijakan, dan kegiatan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Pengertian ini sama halnya yang dikatakan oleh Wibowo, Wibowo mengatakan bahwa *Performance* adalah:

“*Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2007:7)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa hasil yang dicapai oleh seseorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja menurut Harbani Pasolong yaitu:

“Harbani Pasolong berpendapat bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (pegawai) dan kinerja (organisasi). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2010:175)”

Berdasarkan pendapat diatas terdapat 2 konsep kinerja pegawai dan organisasi. Masing – masing mempunyai arti konsep yang berbeda yaitu bahwa kinerja pegawai hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi

yaitu hasil kerja yang di capai di suatu organisasi. Pendapat ini dikemukakan sama halnya dengan Afandi. Afandi berpendapat bahwa Kinerja adalah:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga dikaitkan dengan performance, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Afandi, 2018:83)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi yang dijakankan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi atau lembaga. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus di perhatikan lagi untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan nantinya.

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi dalam bukunya berpendapat bahwa ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Faktor kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai. (Afandi, 2018:86).

Berdasarkan faktor – faktor diatas dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang tidak akan tercapai tanpa adanya faktor yang mendorong tercapainya kinerja. Maka diperlukan berbagai faktor kemampuan, kejelasan, motivasi, kopetensi, fasilitas, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

2.1.4 Dimensi Kinerja

Peneliti berpendapat bahwa dimensi merupakan suatu ukuran kinerja yang dapat mempengaruhi capaian suatu kinerja. menurut Afandi ada beberapa dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi (Afandi, 2018:89)

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Hasil kerja adalah suatu produk berupa barang, jasa, dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan kerja dalam waktu dan kondisi tertentu, dapat bersifat manajerial dan non manajerial. Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi

individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Sifat Pribadi yaitu respon yang senada atau sama terhadap sekelompok stimuli/rangsangan yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu yang relatif (lama).

2.1.5 Indikator – Indikator Kinerja

Edy Sutrisno menjelaskan bahwa kinerja dapat dilakukan dari beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas
Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk ataupun jasa.
3. Waktu Kerja
Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja.
4. Kerja Sama
Kerja sama adalah menerangkan tentang bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya (Edy Sutrisno, 2010:172)

Berdasarkan penjelasan diatas ada 4 indikator kinerja menurut Edy Sutrisno yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

Notoatmodjo menjelaskan bahwa kinerja terdapat 3 indikator yaitu:

1. Kewajiban
2. Tanggung jawab
3. Persyaratan yang harus di penuhi (Notoatmodjo. 2015:141)

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat 3 indikator. Pertama, kewajiban merupakan tugas yang harus di laksanakan berdasarkan kesepakatan kerja, Kedua, tanggung jawab merupakan area tugas yang dibebankan kepada karyawan yang menjadi tanggung jawab atas apa yang terjadi di area tugas gtersebut, Ketiga, persyaratan yang harus dipenuhi merupakan standar pekerjaan yang harus dijalani dan dicapai oleh pegawai termasuk di dalam prosedur pekerjaan dan standar hasil pekerjaan.

Moehariono menjelaskan bahwa kinerja dapat dilakukan dari beberapa indikator yang kemudian di jabarkan dalam masing – masing sub indikator yaitu:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - a. Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan
 - b. Memiliki pengetahuan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis
 - c. Menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar
 - d. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur, teknis yang terbaru
2. Kualitas kerja
 - a. Menunjukkan perhatian, detil, akurat, cermat, dan teliti
 - b. Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan
3. Produktivitas
 - a. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten
 - b. Menentukan dan mengukur prioritas kinerja secara efektif
 - c. Menggunakan waktu dengan efisien
 - d. Memelihara tempat kerja teratur sesuai dengan fungsinya
4. Inisiatif
 - a. Mempunyai inisiatif
 - b. Mempunyai ide tindakan dan solusi inovatif
 - c. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin terjadi
 - d. Membuat solusi altenatif pada saat memecahkan masalah
5. Tanggung jawab
 - a. Hadir secara rutin dan tepat waktu
 - b. Mengikuti intruksi – intruksi
 - c. Bekerja secara mandiri
 - d. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan (Moehariono, 2012:97)”

Berdasarkan uraian diatas Indikator Kinerja menurut Moehariono mempunyai indikator dan masing – masing mempunyai sub indikator Pertama pengetahuan tentang pekerjaan terdiri dari 4 sub indikator yaitu Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, memiliki pengetahuan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis, menggunakan informasi dengan tepat dan benar, mengikuti perkembangan peraturan dan teknis terbaru, Kedua kualitas kerja terdiri dari 3 sub indikator yaitu menunjukkan perhatian yang detil dan teliti, mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja, dan membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, Ketiga produktivitas terdiri dari 4 sub indikator yaitu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten, menentukan dan mengukur prioritas kinerja secara efektif, menggunakan waktu dengan efisien, memelihara tempat kerja teratur sesuai dengan fungsinya, Keempat inisiatif terdiri dari 4 sub indikator yaitu mempunyai inisiatif, mempunyai ide dan tindakan dan solusi inovatif, mengantisipasi dan memahami masalah yang terjadi, membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah, Kelima tanggung jawab terdiri dari 4 sub indikator yaitu hadir secara rutin dan tepat waktu, mengikuti intruksi – intruksi, bekerja secara mandiri, dan menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Menurut Mahsun jenis indikator kinerja pemerintah meliputi indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Penjelasan singkat tentang jenis indikator adalah sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang di

pergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu Lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan. Tolak ukur ini dapat pula digunakan untuk perbandingan (benchmarking) dengan Lembaga-lembaga relevan.

2. Proses (*Proses*) Dalam indikator proses, organisasi, merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan yang telah ditentukan untuk itu.
3. Keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik. Indikator atau tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolak ukur terukur. Oleh karena itu, indikator keluaran, harus sesuai dengan lingkup dan sifat kegiatan instansi. Misalnya untuk kegiatan yang bersifat penelitian, indikator kinerja berkaitan dengan keluaran paten dan publikasi ilmiah.
4. Hasil (*Outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil sering kali rancu dengan indikator keluaran. Indikator *Outcome* lebih utama dari sekedar *Output*. Walaupun produk telah dicapai dengan baik, belum tentu *outcome* kegiatan tersebut telah di capai. *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator outcome, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah di peroleh dalam bentuk *output* memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.
5. Manfaat (*Benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator ini. Manfaat ini baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan Panjang. Indikator manfaat yang menunjukkan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).
6. Dampak (*Impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative (Mahsun, 2013:77)

Berdasarkan pendapat diatas terdapat 6 indikator kinerja yaitu Pertama masukan ialah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya

seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang di pergunakan untuk melaksanakan kegiatan, Kedua Dalam indikator proses, organisasi, merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan yang telah di tentukan untuk itu, Ketiga keluaran yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik. Indikator atau tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolak ukur terukur, Keempat hasil yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil sering kali rancu dengan indikator keluaran, Kelima manfaat ialah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator ini. Manfaat ini baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan Panjang. Indikator manfaat yang menunjukkan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu), Keenam Dampak yang merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Melihat dari Dimensi Kinerja Peneliti berpendapat bahwa indikator merupakan suatu alat ukur atau pedoman yang dapat memberikan petunjuk atau berpengaruh terhadap keberhasilan, menurut Afandi ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Dimensi Hasil Kerja
Dimensi hasil kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi
- b. Perilaku Kerja
Perilaku kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat Pribadi
Sifat pribadi terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. Kreativitas (Afandi, 2018:89)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi hasil kerja terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja merupakan satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya, kualitas hasil kerja yaitu hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja dan efisiensi yaitu melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana. Kedua dimensi perilaku kerja ada tiga indikator yaitu disiplin yaitu taat kepada aturan yang berlaku, inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, dan ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja bisa dilihat apakah pekerjaan itu mencapai tujuan atau belum. Ketiga dimensi sifat terdiri dari tiga indikator yaitu kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi dan

memberi contoh oleh pemimpin kepada anggotanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan, dan kreativitas yaitu ide yang akan melibatkan pemunculan setiap gagasan atau melibatkan pemunculan setiap gagasan. Setiap indikator sangat penting dalam sebuah kinerja untuk mencapai tujuan.

2.1.6 Kriteria – Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi – dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama – sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat – sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. (Afandi, 2018:85)

Berdasarkan penjelasan di atas ada 3 jenis dasar Kriteria Kerja menurut Afandi yaitu Kriteria berdasarkan sifat, Kriteria berdasarkan perilaku, dan Kriteria berdasarkan hasil. Namun, Afandi menyatakan juga bahwa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan di tentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas: keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
5. Kerja sama: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan: kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan dan integritas pribadi. (Afandi, 2018:85)

Berdasarkan penjelasan diatas Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja ada 8 kriteria yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal.

2.1.7 Definisi *Stunting*

“*Stunting* adalah gangguan pertumbuhan dan perkembangan anak akibat kekurangan gizi kronis dan infeksi berulang, yang ditandai dengan panjang atau tinggi badannya berada dibawah standar yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan (PERPRES No 72 tahun 2021)”

Berdasarkan pendapat diatas *stunting* merupakan gangguan pertumbuhan akibat kekurangan gizi bisa dilihat dari panjang dan tinggi nya badan. Hal ini dikatakan juga oleh Kementerian Kesehatan, Kementerian Kesehatan berpendapat bahwa *stunting* ialah:

“*Stunting* adalah masalah kurang gizi kronis yang disebabkan oleh asupan gizi yang kurang dalam waktu cukup lama akibat pemberian makanan yang tidak sesuai dengan kebutuhan gizi. *Stunting* dapat terjadi mulai janin masih dalam kandungan dan baru nampak saat anak berusia dua tahun. Dapat dikatakan juga bentuk kegagalan pertumbuhan akibat akumulasi

ketidakcukupan nutrisi yang berlangsung lama mulai dari kehamilan sampai usia 24 bulan. *Stunting* diukur sebagai status gizi sebagai status gizi dengan memperhatikan tinggi atau panjang badan, umur, jenis kelamin balita. (Kementrian Kesehatan, 2022)”

Berdasarkan pendapat diatas *stunting* ialah masalah kurang gizi kronis yang disebabkan oleh asupan gizi yang kurang. *Stunting* dapat terjadi dari mulai janin masih dalam kandungan dan baru kelihatan setelah anak berusia dua tahun. Hal ini dikatakan juga oleh WHO, WHO berpendapat bahwa *stunting* yaitu:

Stunting adalah gangguan pertumbuhan dan perkembangan anak akibat kurang gizi kronis dan infeksi berulang, yang ditandai dengan panjang atau tinggi badannya berada dibawah standar (WHO, 2015)

Berdasarkan pendapat diatas *stunting* adalah gangguan pertumbuhan akibat kurang gizi dengan panjang atau tinggi nya tubuh.

Ciri-ciri paling umum yang terlihat ketika anak mengalami *stunting* adalah berperawakan lebih pendek dibandingkan anak seusianya. Tetapi, pada dasarnya postur tubuh anak dipengaruhi oleh banyak faktor.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan konsep tersebut peneliti dapat membuat kerangka pemikiran belum termaksimaln nya kinerja dinas kesehatan dalam mengatasi *stunting* pada anak di Kota Bandung. Diawali dengan meningkatnya angka *stunting* pada anak di tahun 2020, Melihat Kinerja Aparatur Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam mengadakan Sosialisasi Program penurunan *stunting*. Program penurunan *stunting* tidak berjalan dengan maksimal sehingga angka *stunting* di Kota Bandung masih cukup tinggi, pada tahun 2020 – 2022 Dinas Kesehatan Kota Bandung tidak

mencapai target penurunan angka *stunting*. Kota Bandung saat ini masih menghadapi permasalahan *stunting* yang membahayakan kehidupan anak, Pencegahan *stunting* salah satu upaya yang harus dilaksanakan oleh pemerintah yang bertujuan untuk menurunkan angka *stunting* pada anak di kota bandung.

Berdasarkan teori dan pemaparan di atas maka peneliti membuat Definisi Operasional sebagai berikut:

1. Dimensi Hasil Kerja

Dimensi hasil kerja yaitu keluaran kerja aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam bentuk program kerja yang dapat dihitung dan diukur dan diukur kuantitas, kualitas, dan efisiensi nya.

- a. Kuantitas hasil kerja adalah satuan ukuran kerja yang digunakan aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam menurunkan angka *stunting*.
- b. Kualitas hasil kerja adalah kualitas yang dicapai aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam menurunkan angka *stunting* berdasarkan syarat kesesuaian yang ditentukan.
- c. Efisiensi adalah cara saat melaksanakan tugas yang penggunaan nya untuk menurunkan angka *stunting* pada anak di kota bandung.

2. Dimensi Perilaku Kerja

Dimensi perilaku kerja yaitu perilaku kerja aparatur Dinas Kesehatan Kota Bandung yang ada hubungan nya dengan pekerjaan.

- a. Disiplin kerja adalah peraturan yang berlaku untuk aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam menurunkan angka *stunting* pada anak.

- b. Inisiatif adalah kemampuan aparatur dinas kesehatan kota bandung untuk melakukan sesuatu atau program agar tercapai nya penurunan angka *stunting* pada anak di kota bandung.
- c. Ketelitian adalah capaian dari hasil kerja aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam mengatasi *stunting* apakah sudah sesuai tujuan atau belum.

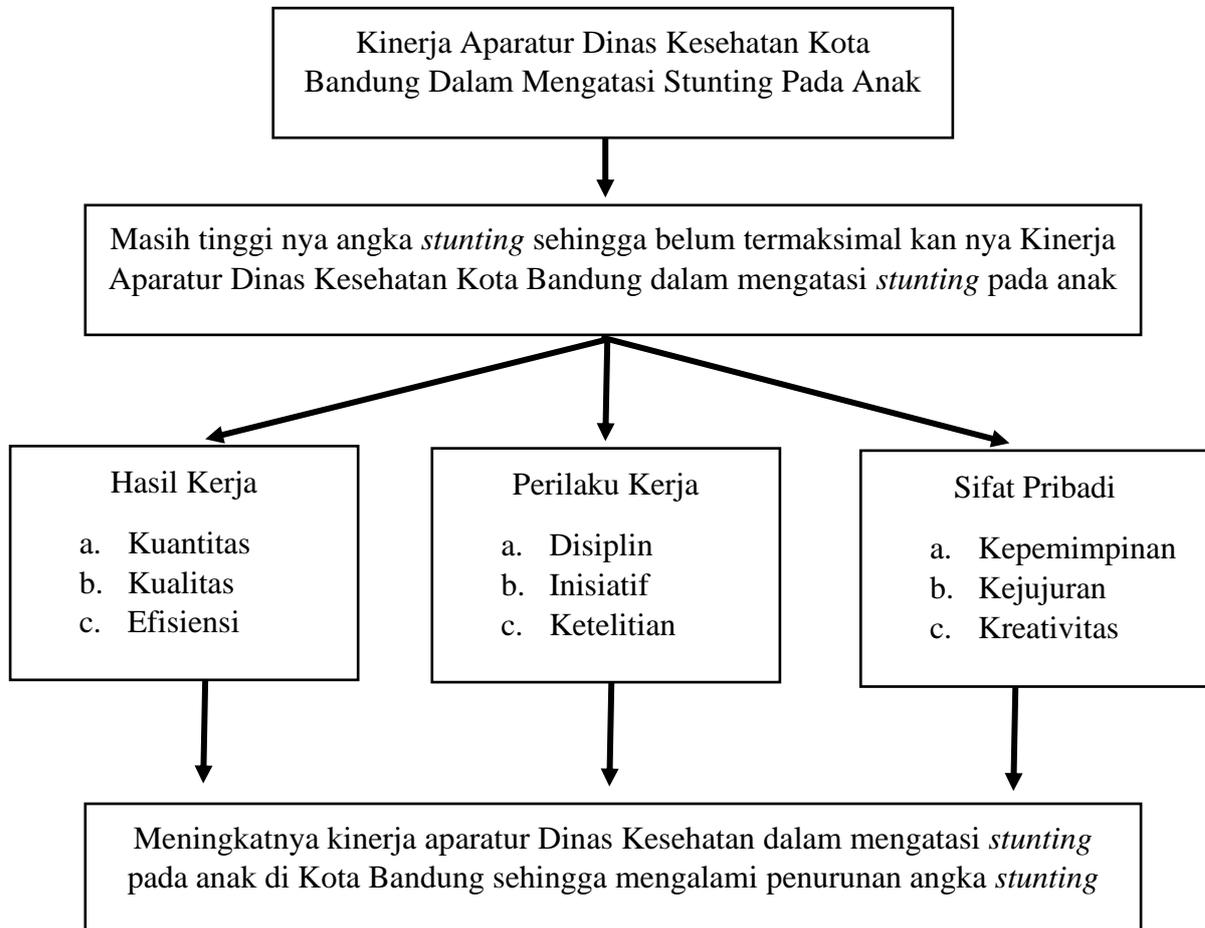
3. Dimensi Sifat Pribadi

Dimensi sifat pribadi yaitu sifat pribadi aparatur Dinas Kesehatan Kota Bandung yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh kepala dinas kesehatan kepada bawahannya dalam upaya pencapaian kinerja aparatur dinas kesehatan kota bandung dalam menurunkan angka *stunting* pada anak.
- b. Kejujuran adalah sifat manusia yang baik jika diterapkan dalam segala hal, suasana, kapan, dan dimana pun berada.
- c. Kreativitas adalah Proses dalam mencapai tujuan dengan menciptakan gagasan baru dengan melihat dinas kesehatan dalam membuat program kerja untuk menurunkan angka *stunting* pada anak di kota bandung.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah peneliti paparkan, maka kerangka pemikiran ini dapat dilihat dalam model sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



(Sumber: Hasil olahan peneliti, 2023)

2.3 Proposisi

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran peneliti diatas, maka proposisi yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Dinas Kesehatan dalam Mengatasi *Stunting* pada Anak di Kota Bandung ditentukan oleh dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pegawai.