BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja Aparatur

Aparatur adalah perangkat, alat (negara, pemerintah), para pegawai (negeri), alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yg mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Selanjutnya Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi prestasi kerja seorang pegawai atau aparatur dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai aparatur tersebut.

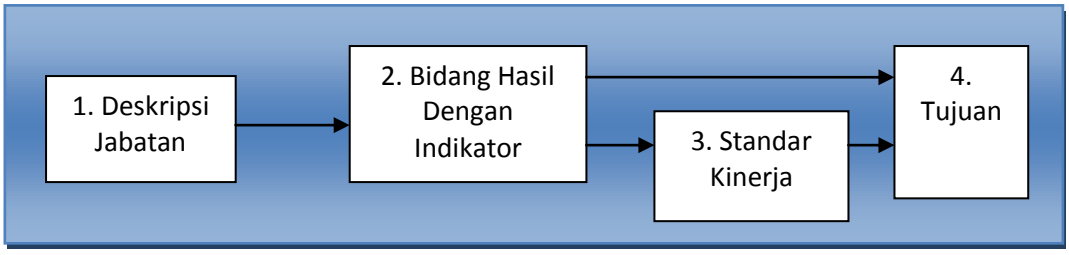
Kinerja aparatur didefinisikan sebagai kemampuan aparatur dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sesuai pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep tersebut menunjukkan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

Seiring dengan pendapat di atas, Withmore mengemukakan pendapatnya tentang kinerja yaitu “kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu” (Withmore, 1997:107).

Jadi ada standar yang telah ditetapkan oleh seseorang ataupun oleh organisasinya untuk memenuhi tanggung jawab sebagai pegawai sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Upaya untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Terlaksana atau tidak tanggung jawab seorang aparatur sudah tentu memerlukan standar. Hal tersebut dapat dilihat sebelum melaksanakan tugas dan tanggung jawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pemikiran seperti ini juga dikemukakan oleh Haynes dalam Sinambela yang mengatakan bahwa membangun harapan kinerja perlu memperhatikan empat elemen pendekatan yang sistematis, seperti yang ada dalam Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Empat Elemen Pendekatan Yang Sistematis Untuk Menimbulkan Harapan Kinerja



Sumber: Sinambela, dkk, 2006:139

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik harus memperhatikan empat elemen pokok, yaitu deskripsi jabatan, yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, sehingga pejabat tau secara pasti apa yang harus dilakukannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja birokrat, tentu saja birokrat tersebut harus tau apa yang harus dilakukannya, bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas, artinya seorang birokrat harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugasnya.

Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas birokrat tentu saja harus ada standar kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan tersebut. Pelaksanaan ketiga elemen tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang ditetapkan akan dapat dicapai. Dibawah ini adalah deskripsi jabatan bagi setiap pegawai agar kinerja dapat dioptimumkan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk :

1. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam perusahaan.
2. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi perkejaan yang dapat menjelasakan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
5. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
6. Uraian dan Perencanaan Organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam

pertanggungjawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian Tanggung Jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Sinambela, dkk, 2006:139-140)

Kinerja aparatur atau pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Seorang aparatur dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila aparatur tersebut mempunyai hasil kerja yang memuaskan serta menguntungkan pihak organisasi dimana aparatur tersebut bekerja. Tanpa sebuah hasil kerja yang baik maka seorang aparatur belum berhasil melakukan tanggungjawab sepenuhnya sebagai seorang aparatur. Prawirosentono mengatakan pengertian kinerja sebagai berikut ini:

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika" (Prawirosentono, 1999:2).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa setiap aparatur harus menunjukkan hasil kerjanya yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi dimana aparatur tersebut bekerja. Sinambela dkk mendefinisikan "kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu" (Sinambela, dkk, 2006:136).

Berdasarkan pengertian di atas artinya bahwa setiap aparatur harus mempunyai keahlian untuk dapat melakukan pekerjaannya. Karena dengan keahlian tersebut seorang aparatur dapat menghasilkan prestasi kerja yang membanggakan bagi organisasi dimana aparatur tersebut bernaung. Berikut

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara yaitu :

1. Tingkat kemampuan
2. Motivasi

(dalam Mangkunegara, 2011:67).

Pertama, tingkat kemampuan merupakan kesanggupan seseorang dalam mencapai sesuatu. Kemampuan berasal dari dasar kata "mampu" yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi. Ada beberapa pengertian kemampuan, diantaranya adalah kesanggupan, sanggup, dapat melakukan sesuatu, memecahkan masalah.

Kemampuan yang dimiliki seseorang atau aparatur berbeda-beda, kemampuan didapat dari kecerdasan maupun bakat dari seseorang tersebut. Pengertian kemampuan menurut Moenir adalah:

> "Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan" (Moenir, 2002:116).

Berdasarkan pengertian di atas artinya seorang aparatur harus mampu melakukan tugasnya agar mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Miftah Thoha dalam buku Administrasi Kepegawaian Daerah bahwa:

> "Kemampuan adalah salah satu unsur dari kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman" (Thoha, 1990:5).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kemampuan dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Artinya pendidikan akan

mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Mengikuti berbagai kegiatan pelatihan juga akan menambah pengalaman seseorang.

Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa: "Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality knowledge+skill*" (Dalam Mangkunegara, 2000:13). Berdasarkan pengertian tersebut artinya seseorang aparatur yang memiliki *IQ superior, genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

Kemampuan potensi IQ atau kecerdasan intelektual adalah bentuk kemampuan individu untuk berfikir, mengolah dan berusaha untuk menguasai lingkungannya secara maksimal secara terarah. Kemampuan potensi *IQ* juga merupakan aspek kemampuan yang ada dalam diri aparatur dan diperoleh dari faktor keturunan. Kemampuan potensi kemudian dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kemampuan dasar umum (*Intelegensi* atau kecerdasan). Intelegensi berasal dari bahasa Latin yaitu "Intellectus dan Intelligentia atau Intellegere", yang berarti memahami. Jadi intelegensi adalah aktivitas atau perilaku yang merupakan perwujudan dari daya atau potensi untuk memahami sesuatu.
2. Kemampuan dasar khusus (*aptitudes* atau bakat). Bakat merupakan kemampuan seseorang secara alamiah yang masih perlu dilatih dan

dikembangkan agar kemampuan itu dapat terwujud secara maksimal. Bakat bisa diartikan sebagai kemampuan bawaan yang berupa potensi (*potential ability*) yang masih perlu dikembangkan atau dilatih.

***Kemampuan** reality knowledge+skill (pendidikan)* merupakan kemampuan yang diperoleh melalui belajar. Pengembangan kemampuan sangatlah diperlukan baik melalui pendidikan ataupun melalui pelatihan-pelatihan. Artinya pendidikan akan mempengaruhi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Kedua, motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Menurut Sedarmayanti motivasi adalah:

> "Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpandang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi" (Sedarmayanti, 2001:66).

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa motivasi adalah sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk suatu tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Konsep motivasi menurut Bindra menyatakan bahwa "konsep motivasi lebih ditekankan bagi terarahnya kepada tujuan tertentu" (Bindra dalam Pasolong, 2010:138). Secara garis besar definisi motivasi akan mengarah kepada dua hal yaitu:

1. Kebutuhan (*needs*)
2. Pentingnya pembahasan tentang tujuan

(Pasolong, 2010:138)

Pertama, Kebutuhan berhubungan dengan kondisi kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan dalam hal ini bisa bersifat fisiologis, psikologis maupun kebutuhan sosiologis yang berkaitan dengan kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Dari sini kebutuhan kemudian dianggap sebagai pembangkit, penguat, dan penggerak orang untuk berperilaku.

Kedua, Sebagaimana diinterpretasikan oleh berbagai ahli, bahwa proses motivasi sebenarnya diarahkan untuk mencapai tujuan. Faktor tujuan atau hasil yang didapat oleh seseorang inilah yang dipandang sebagai kekuatan pendorong. Luthans berpendapat bahwa motivasi adalah:

> "Motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif" (Luthans, 2006:270).

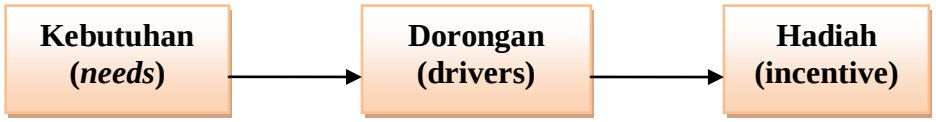
Berdasarkan pengertian di atas dapat diartikan bahwa kunci utama untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Dari definisi tersebut di atas, maka dapat dijelaskan unsur-unsur motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.
2. Dorongan (*drives*) adalah kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.
3. Insentif ataupun hadiah (*incentive*) adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

(Pasolong, 2010:139).

Adanya kebutuhan, dorongan dan insentif menjadi unsur motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang memiliki tujuan yang ingin dicapai sehingga termotivasi untuk melakukan sesuatu. Proses motivasi seseorang dapat dilihat dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.2
Proses Motivasi



Sumber: Pasolong, 2010:139

Gambar di atas menunjukkan bahwa motivasi seseorang melakukan sesuatu dimulai dari adanya kebutuhan yang mendorong seseorang tersebut bertindak untuk memperoleh insentif tertentu. Menurut Pasolong dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Birokrasi* pada dasarnya kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kebutuhan (motif) Primer, yaitu kebutuhan ini mempunyai karakteristik sebagai kebutuhan yang dibawa sejak lahir atau bersifat fisiologis (*physiologically based*). Kebutuhan primer ini merupakan kebutuhan dasar manusia seperti makanan, minuman, seks, yang merupakan unsur penentu bagi kelangsungan hidup manusia. Artinya bahwa kelangsungan hidup manusia akan musnah (habis) jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, oleh karena manusia membutuhkan makanan dan minuman untuk dapat bertahan hidup.
2. Kebutuhan umum (motif) Umum, yaitu motif ini terletak pada wilayah abu-abu dari dua kontinum antara motif primer dan motif sekunder. Motif umum ini biasa disebut sebagai motif stimulus yaitu motif rasa ingin tahu terhadap suatu objek.
3. Kebutuhan (motif) Sekunder, merupakan kebutuhan yang muncul akibat proses belajar. Artinya manusia memiliki kebutuhan ini diakibatkan hasil dari pada interaksi dengan lingkungan, sehingga menghasilkan pemahaman baru. Karena kebutuhan ini bersifat dipelajari (*learned*) dan akan meningkat jika diberikan *reinforcement* (penguatan) melalui pemberian hadiah. Motif sekunder ini merupakan motif-motif yang sangat penting dalam organisasi, dikembangkan, dan ditumbuhkan, kerena motif-motif ini mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan prestasi kerja,

> sehingga tugas pemimpin adalah memastikan motif-motif ini berkembang dan terpenuhi secara maksimal pada bawahannya.
> (Pasolong, 2010:139-140).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan primer yang merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan umum yang menunjukkan rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu. Kebutuhan sekunder yang disebabkan karena pengaruh dari lingkungan.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu; (3) melaksanakan suatu tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Sesuai masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan ,melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja dijelaskan Moeheriono dalam bukunya yang berjudul *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, yaitu:

> **“**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun

> kualitatif, sesuai 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" (Moeheriono, 2009:60).

Kinerja aparatur yang baik sesuai dengan kualitas yang dipunyai dengan kuantitas berapapun tidak melanggar peraturan untuk mencapai tujuan organisasinya. Setiap aparatur memiliki etika dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga menunjukkan suatu perbuatan yang mencerminkan moral yang baik untuk suatu kinerja yang memuaskan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Berdasarkan definisi tersebut, peneliti berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Di satu sisi, ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi di sisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia. Bahkan, pencampuradukan pemahaman sering terjadi.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang seringkali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau

organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen (1995), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang anggota/karyawan. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam kinerja dibutuhkan proses penilaian kinerja untuk pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Mangkunegara mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2001 : 67). Tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang juga kelompok pastinya sesuai dengan kualitas yang dimiliki oleh individu atau kelompok tersebut.

Terkait hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap aparatur tidak boleh mengabaikan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang harus menunjukkan hasil kerja yang

berkualitas sebagai bukti bahwa seseorang tersebut bertanggungjawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut.

1. Menetapkan tujuan.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja.

(Moeheriono, 2009:62).

Pertama, menetapkan tujuan adalah menetapkan sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.

Kedua, merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja adalah mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.

Ketiga, mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi adalah menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.

Keempat, mengevaluasi kinerja adalah dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran

atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseoarng atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kualitas kerja aparatur akan mempengaruhi bagaimana kinerja aparatur tersebut dapat dikatakan memuaskan. Setiap aparatur pasti mempunyai batasan-batasan secara individu, tetapi bagaimana batasan-batasan tersebut diolah, dimanfaatkan untuk mencapai suatu kinerja yang baik yang diharapkan oleh organisasi dimana aparatur tersebut dilembagai.

2.1.1.2 Pengertian Aparatur

Aparatur adalah perangkat, alat (negara, pemerintah); para pegawai (negeri); alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yg mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Aparatur bekerja untuk kepentingan masyarakat banyak. Sebagai alat negara setiap aparatur diwajibkan untuk memberikan

pelayanan yang terbaik kepada masyarakat tanpa membuat perbedaan satu dengan yang lain. Soerwono Handayaningrat 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" (Handayaningrat, 1982:154).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa aparatur adalah alat untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Aparatur merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam suatu kelembagaan pemerintahan. Sumber daya setiap aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi pemerintahan untuk mencapai kinerja aparatur yang maksimal.

Aparatur negara merupakan pelaksana roda birokrasi. Aparatur merupakan pegawai yang melaksanakan setiap kebijakan yang berlaku. Menurut Dharma Setyawan Salam dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* menjelaskan bahwa "Aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku". (Salam, 2004:169).

Berdasarkan pengertian diatas mengenai aparatur adalah sumber daya manusia yang bekerja sesuai kemampuannya masing-masing berdasarkan ketentuan yang ada. Aparatur berkewajiban melayani setiap masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kinerja aparatur tidak lepas dari yang namanya Sumber Daya Manusia yaitu aparatur. SDM sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu

organisasi agar dapat mencapai tujuan ataupun visi, misi organisasi tersebut. Aparatur berfungsi sebagai perencana juga pelaksana dari apa yang akan dilakukan oleh suatu organisasi. Aparatur dalam hal ini diharapkan memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu
   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi
   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

(Mangkunegara, 2005:16-17).

Berdasarkan pendapat di atas menjelaskan bahwa ada pengaruh antara faktor individu dan faktor lingkungan organisasi terhadap kinerja aparatur.

2.1.2 Pengertian Korupsi

Pengertian atau asal kata korupsi menurut Fockema Andreae dalam Andi Hamzah, kata korupsi berasal dari bahasa latin *corruptio* atau *corruptus* (*Webster Student Dictionary*; 1960), yang selanjutnya disebutkan bahwa *corruptio* itu berasal pula dari kata asal *corrumpere*, suatu kata dalam bahasa latin yang lebih tua. Dari bahasa Latin itulah turun kebanyak bahasa Eropa seperti Inggris, yaitu *corruption*, *corrupt*; Perancis, yaitu *corruption*; Belanda, yaitu *corruptive* (*korruptie*), dapat atau patut diduga istilah korupsi berasal dari bahasa Belanda dan menjadi bahasa Indonesia, yaitu "korupsi". Adapun arti harfiah dari korupsi yaitu :

1. Kejahatan, kebusukan, dapat disuap, tidak bermoral, kebejatan, dan ketidakjujuran.
2. Perbuatan yang buruk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya.
3. Korup (busuk; suka menerima uang suap/uang sogok; memakai kekuasaan untuk kepentingan sendiri dan sebagainya). Korupsi (perbuatan busuk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya). Koruptor (orang yang korupsi).

Secara harfiah korupsi merupakan sesuatu yang busuk, jahat, dan merusak. Korupsi adalah perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk memberikan suatu keuntungan yang tidak resmi dengan hak-hak dari pihak lain secara salah menggunakan jabatannya atau karakternya untuk mendapatkan suatu keuntungan

untuk dirinya sendiri atau orang lain, berlawanan dengan kewajibannya dan hak-hak dari pihak lain.

Korupsi adalah tindakan penyelewengan atau penggelapan (uang negara atau perusahaan dan sebagainya) untuk kepentingan pribadi, kelompok dan orang lain. Korupsi adalah sesuatu yang busuk, rusak, suka memakai barang atau uang yang dipercayakan, dapat disogok untuk kepentigan pribadi ataupun kelompok. Korupsi menurut Pasal 2 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 adalah :

> "Setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara…" (Pasal 2 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999).

Korupsi atau korupsi politis adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Semua bentuk pemerintah pemerintahan rentan korupsi dalam prakteknya. Korupsi dapat dilakukan mulai dari yang paling ringan dalam bentuk penggunaan pengaruh dan dukungan untuk memberi dan menerima pertolongan, sampai dengan korupsi berat yang diresmikan, dan sebagainya. Pengertian Korupsi secara hukum merupakan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tindak pidana korupsi.

Pengertian "*korupsi"* lebih ditekankan pada perbuatan yang merugikan kepentingan publik atau masyarakat luas atau kepentingan pribadi atau golongan. Berdasarkan sudut pandang hukum, tindak pidana korupsi secara garis besar mencangkup unsur-unsur sebagai berikut, Perbuatan melawan hukum, Penyalahgunaan kewenangan, Merugikan keuangan Negara atau perekonomian Negara.

Definisi tentang korupsi dapat dipandang dari berbagai aspek, bergantung pada disiplin ilmu yang dipergunakan sebagaimana dikemukakan oleh Benveniste dalam Suyatno, korupsi didefinisikan menjadi empat jenis, yaitu sebagai berikut :

1. *Discretionery corruption*, ialah korupsi yang dilakukan karena adanya kebebasan dalam menentukan kebijaksanaan, sekalipun nampaknya bersifat sah, bukanlah praktik-praktik yang dapat diterima oleh para anggota organisasi.
2. *Illegal corruption*, ialah suatu jenis tindakan yang bermaksud mengacaukan bahasa atau maksud-maksud hukum, peraturan dan regulasi tertentu.
3. *Mercenery corruption,* ialah jenis tindak pidana korupsi yang dimaksud untuk memperoleh keuntungan pribadi, melalui penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan.
4. *Ideological corruption*, ialah jenis korupsi *illegal* maupun *discretionery* yang dimaksudkan untuk mengejar tujuan kelompok.

(Suyatno, 2005:17).

Menurut hukum positif anti korupsi khususnya dalam pasal 1 angka 1 Bab Ketentuan Umum Undang-undang Nomor 30 tahun 2002 disebutkan tentang pengertian tindak pidana korupsi : Tindak Pidana Korupsi adalah tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimanan telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Dengan demikian dapat dijabarkan mengenai dari Tindak Pidana Korupsi adalah semua ketentuan materil yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 yang diatur di dalam Pasal-Pasal 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12A, 12B, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, dan 24. Ditambah lagi dengan tindak pidana

korupsi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 14 Undang-Undang 31 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa:

> "Setiap orang yang melanggar ketentuan undang-undang yang secara tegas menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang tersebut sebagai tindak pidana korupsi berlaku ketentuan yang diatur dalam undang-undang ini" (Pasal 14 Undang-Undang 31 Tahun 1999).

Isi dari Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa setiap yang melakukan pelanggaran terkait dengan tindak pidana korupsi, akan berlaku juga ketentuan yang mengatur akan pelanggaran tersebut terhadap si pelaku korupsi. Pengertian tentang pemberantasan tindak pidana korupsi juga terdapat di dalam Pasal 1 angka 3 Bab Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002:

> "Pemberantasan tindak pidana korupsi adalah serangkaian tindakan untuk mencegah dan memberantas tindak pidana korupsi melalui upaya koordinasi, supervisi, monitor, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan, dengan peran serta masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 Pasal 1 angka 3).

Peran serta masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam pemberantasan tindak pidana korupsi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah sejalan dengan ketentuan di dalam Pasal 41 dan Pasal 42 bab V tentang Peran Serta Masyarakat Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999. Berikut adalah isi dari Pasal 41 tentang Peran Serta Masyarakat :

1. Masyarakat dapat berperan serta membantu upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi.
2. Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwujudkan dalam bentuk :
    a) hak mencari, memperoleh, dan memberikan informasi adanya dugaan telah terjadi tindak pidana korupsi;
    b) hak untuk memperoleh pelayanan dalam mencari, memperoleh dan memberikan informasi adanya dugaan telah terjadi tindak pidana

korupsi kepada penegak hukum yang menangani perkara tindak pidana korupsi;

c) hak menyampaikan saran dan pendapat secara bertanggung jawab kepada penegak hukum yang menangani perkara tindak pidana korupsi;
d) hak untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan tentang laporannya yang diberikan kepada penegak hukum dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari;
e) hak untuk memperoleh perlindungan hukum dalam hal :
    1) melaksanakan haknya sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan c;
    2) diminta hadir dalam proses penyelidikan, penyidikan, dan di sidang pengadilan sebagai saksi pelapor, saksi, atau saksi ahli, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

3. Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mempunyai hak dan tanggung jawab dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi.
4. Hak dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan dengan berpegang teguh pada asas-asas atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan menaati norma agama dan norma sosial lainnya.
5. Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan peran serta masyarakat dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

(Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Pasal 41).

Masyarakat dapat ikut berperan dalam pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi. Masyarakat mempunyai hak untuk melaporkan setiap informasi terkait dengan adanya pelaksanaan tindakan korupsi di kalangan pemerintah pada khususnya apalagi terkait dengan hal-hal yang merugikan masyarakat. Korupsi dapat diminimalisir apabila masyarakat ikut berperan aktif dalam pengawasan setiap aparatur yang menjalankan pemerintahan tetapi melakukan kecurangan dalam pekerjaannya.

Dampak *negative* korupsi yang ditimbulkan yaitu korupsi menunjukkan tantangan serius terhadap pembangunan didalam dunia politik, korupsi mempersulit demokrasi dan tata pemerintahan yang baik (*good governance).*

Menurut Nur Syam penyebab seseorang melakukan korupsi adalah karena ketergodaannya akan dunia materi atau kekayaan yang tidak mampu ditahannya. Ketika dorongan untuk menjadi kaya tidak mampu ditahan sementara akses ke arah kekayaan bisa diperoleh melalui cara berkorupsi, maka jadilah seseorang akan melakukan korupsi. Jadi, jika menggunakan cara pandang penyebab korupsi seperti ini, maka salah satu penyebab korupsi adalah cara pandang terhadap kekayaan. Cara pandang terhadap kekayaan yang salah akan menyebabkan cara yang salah dalam mengakses kekayaan. Korupsi dengan demikian kiranya akan terus berlangsung, selama masih terdapat kesalahan tentang cara memandang kekayaan. Semakin banyak orang salah dalam memandang kekayaan, maka semakin besar pula kemungkinan orang akan melakukan kesalahan dalam mengakses kekayaan.

2.1.2.1 Faktor Penyebab Korupsi

Bibit Samad Riyanto, menyatakan lima hal yang dianggap berpotensi menjadi penyebab tindakan korupsi. Pertama, adalah sistem politik, ditandai dengan munculnya aturan perundang-undangan, seperti perda, dan peraturan lain. 'Mereka' atau pelaku dapat berlindung dengan aturan tersebut. Kedua, adalah intensitas moral seseorang atau kelompok. Ketiga, adalah remunisasi, atau pendapatan (penghasilan) minim. Keempat, pengawasan baik bersifat internal-

eksternal. Kelimanya adalah budaya taat aturan. Ini yang paling penting adalah budaya sadar akan aturan hukum. Dengan sadar hukum, maka masyarakat akan mengerti konskuensi dari apa yang ia lakukan. Korupsi selalu membawa konsekuensi.

Evi Hartanti dalam bukunya *Tindak Pidana Korupsi* mengemukakan faktor penyebab korupsi sebagai berikut:

1. Lemahnya pendidikan agama dan etika.
2. Kolonialisme. Suatu pemerintahan asing tidak menggugah kesetiaan dan kepatuhan yang diperlukan untuk membendung korupsi.
3. Kurangnya pendidikan. Namun kenyataannya sekarang kasus-kasus korupsi di Indonesia dilakukan oleh para koruptor yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, terpelajar, dan terpandang sehingga alasan ini dapat dikatakan kurang tepat.
4. Kemiskinan. Pada kasus korupsi yang merebak di Indonesia, para pelakunya bukan didasari oleh kemiskinan melainkan keserakahan, sebab mereka bukanlah dari kalangan yang tidak mampu melainkan para konglomerat.
5. Tidak adanya sanksi yang keras.
6. Kelangkaan lingkungan yang subur untuk pelaku antikorupsi.
7. Struktur pemerintahan.
8. Perubahan radikal. Pada saat sistem nilai mengalami perubahan radikal, korupsi muncul sebagai suatu penyakit transisional.
9. Keadaan masyarakat. Korupsi dalam suatu birokrasi bisa mencerminkan keadaan masyarakat secara keseluruhan.

(Hartanti, 2009:11).

Berdasarkan faktor-faktor penyebab terjadinya korupsi diatas dapat disimpulkan bahwa alasan utama yang menjadi penyebab korupsi dilihat dari sisi pendidikan agama dan etika. Seseorang yang patuh dan tunduk terhadap agamanya tidak akan melakukan perbuatan yang busuk, rusak tersebut. Ketidakpuasan terhadap apa yang sudah dimiliki juga menjadi penyebab seseorang melakukan korupsi.

Hartanti juga berpendapat bahwa faktor yang paling penting dalam dinamika korupsi adalah keadaan moral dan intelektual para pemimpin masyarakat. Keadaan moral dan intelektual dalam konfigurasi kondisi-kondisi yang lain. Beberapa faktor yang dapat menjinakkan korupsi, walaupun tidak akan memberantasnya adalah:

1. Keterikatan positif pada pemerintahan dan keterlibatan spiritual serta tugas kemajuan nasional dan publik maupun birokrasi.
2. Administrasi yang efisien serta penyesuaian struktural yang layak dari mesin dan aturan pemerintah sehingga menghindari penciptaan sumber-sumber korupsi.
3. Kondisi sejarah dan sosiologis yang menguntungkan.
4. Berfungsinya suatu sistem yang antikorupsi.
5. Kepemimpinan kelompok yang berpengaruh dengan standar moral dan intelektual yang tinggi.

(Hartanti, 2009:11).

Melakukan pekerjaan pemerintahan secara positif, menjalankan kegiatan administrasi dengan efisien akan mampu mengurangi tindakan korupsi. Sistem antikorupsi harus berfungsi dengan benar disetiap kalangan masyarakat. Masyarakat Transparansi Indonesia berpendapat bahwa konsekuensi negative dari korupsi sistemik terhadap proses demokratisasi dan pembangunan yang berkelanjutan adalah:

1. Korupsi mendelegetimasi proses demokrasi dengan mengurangi kepercayaan publik terhadap proses politik melalui politik uang.
2. Korupsi mendistorsi pengambilan keputusan pada kebijakan publik, membuat tiadanya akuntabilitas publik, dan menafikan *the rule of law*. Hukum dan birokrasi hanya melayani kepada kekuasaaan dan pemilik modal.
3. Korupsi meniadakan sistim promosi dan hukuman yang berdasarkan kinerja karena hubungan patron-client dan nepotisme.
4. Korupsi mengakibatkan proyek-proyek pembangunan dan fasilitas umum bermutu rendah dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga mengganggu pembangunan yang berkelanjutan.
5. Korupsi mengakibatkan kolapsnya sistem ekonomi karena produk yang tidak kompetitif dan penumpukan beban hutang luar negeri.

(www.transparansi.or.id didownload tanggal 7 Mei 2012).

Hal di atas menunjukkan bahwa tindakan korupsi memberikan dampak buruk bagi publik. Korupsi menghalangi pembangunan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana awal yang sudah ditetapkan. Dampak negatif yang ditimbulkan akibat dari korupsi akan merugikan masyarakat yang seharusnya diberikan kenyamanan serta kesejahteraan. Korupsi yang sistematik menyebabkan:

1. Biaya ekonomi tinggi oleh penyimpangan insentif;
2. Biaya politik oleh penjarahan atau penggangsiran terhadap suatu lembaga publik; dan
3. Biaya sosial oleh pembagian kesejahteraan dan pembagian kekuasaan yang tidak semestinya.

(www.transparansi.or.id didownload tanggal 7 Mei 2012).

Berdasarkan pernyataan di atas korupsi akan mempengaruhi keadaan masyarakat terhadap biaya ekonomi, biaya politik, dan biaya sosial. Hal tersebut mengganggu bahkan menekan keadaan masyarakat yang tidak beruntung.

2.1.2.2 Ciri-ciri Korupsi

Ciri-ciri korupsi dijelaskan oleh Shed Husein Alatas dalam bukunya *Sosiologi Korupsi* sebagai berikut:

1. Korupsi senantiasa melibatkan lebih dari satu orang. Hal ini tidak sama dengan kasus pencurian atau penipuan. Seorang operator yang korup sesungguhnya tidak ada dan kasus itu biasanya termasuk dalam pengertian penggelapan (*fraud*). Contohnya adalah pernyataan tentang belanja perjalanan atau rekening hotel. Namun, di sini seringkali ada pengertian diam-diam di antara pejabat yang mempraktikkan berbagai penipuan agar situasi ini terjadi. Salah satu cara penipuan adalah permintaan uang saku yang berlebihan, hal ini biasanya dilakukan dengan meningkatkan frekuensi perjalanan dalam pelaksanaan tugas. Kasus seperti inilah yang dilakukan oleh para elit politik sekarang yang kemudian mengakibatkan polemik di masyarakat.

2. Korupsi pada umumnya dilakukan secara rahasia, kecuali korupsi itu telah merajalela dan begitu dalam sehingga individu yang berkuasa dan mereka yang berada di dalam lingkungannya tidak tergoda untuk menyembunyikan perbuatannya. Namun, walaupun demikian motif korupsi tetap dijaga kerahasiaannya.
3. Korupsi melibatkan elemen kewajiban dan keuntungan timbal-balik. Kewajiban dan keuntungan itu tidak selalu berupa uang.
4. Mereka yang mempraktikkan cara-cara korupsi biasanya berusaha untuk menyelubungi perbuatannya dengan berlindung di balik pembenaran hukum.
5. Mereka yang terlibat korupsi menginginkan keputusan yang tegas dan mampu untuk mempengaruhi keputusan-keputusan itu.
6. Setiap perbuatan korupsi mengandung penipuan, biasanya dilakukan oleh badan publik atau umum (masyarakat).
7. Setiap bentuk korupsi adalah suatu pengkhianatan kepercayaan.

(dalam Hartanti 2009:10).

Berdasarkan ciri-ciri korupsi diatas tindakan korupsi umumnya dilakukan lebih dari satu orang. Hal ini jugalah yang membuat pemberantasan korupsi tersebut rumit untuk diselidiki. Tindakan korupsi akan saling menguntungkan dalam pelaksanaannya terhadap pihak-pihak yang bersangkutan. Lemahnya hukum di Indonesia akan melindungi para pelaku korupsi dari kesalahannya. Badan publik dan masyarakat juga tidak lepas dari tindakan korupsi, hal ini terjadi karena sistem yang tidak berfungsi dengan benar.

2.1.2.3 Akibat Dari Korupsi

Tindakan korupsi tentunya berakibat negatif di setiap kalangan masyarakat. Korupsi yang begitu jahat membawa kerugian terhadap negara juga masyarakat. Tindakan korupsi berakibat luas dan mengakar, Hartanti mengemukakan akibat dari korupsi sebagai berikut:

1. Berkurangnya kepercayaan terhadap pemerintah.
   Apabila pejabat pemerintah melakukan korupsi mengakibatkan kurangnya kepercayaan terhadap pemerintah tersebut. Di samping itu, negara lain

juga lebih mempercayai negara yang pejabatnya bersih dari korupsi, baik dalam kerja sama di bidang politik, ekonomi, ataupun dalam bidang lainnya. Hal ini akan mengakibatkan pembangunan di segala bidang akan terhambat khususnya pembangunan ekonomi serta mengganggu stabilitas perekonomian negara dan stabilitas politik.

2. Berkurangnya kewibawaan pemerintah dalam masyarakat.
   Apabila banyak dari pejabat pemerintah yang melakukan penyelewengan keuangan negara, masyarakat akan bersikap apatis terhadap segala anjuran dan tindakan pemerintah. Sifat apatis masyarakat tersebut mengakibatkan ketahanan nasional akan rapuh dan mengganggu stabilitas keamanan negara. Hal ini pernah terjadi pada tahun 1998 yang lalu, masyarakat sudah tidak mempercayai lagi pemerintah dan menuntut agar Presiden Soeharto mundur dari jabatannya karena dinilai tidak lagi mengemban amanat rakyat dan melakukan berbagai tindakan yang melawan hukum menurut kacamata masyarakat.
3. Menyusutnya pendapatan negara.
   Penerimaan negara untuk pembangunan didapatkan dari dua sektor, yaitu dari pungutan bea dan penerimaan pajak. Pandapatan negara dapat berkurang apabila tidak diselamatkan dari penyelundupan dan penyelewengan oleh oknum pejabat pemerintah pada sektor-sektor penerimaan negara tersebut.
4. Rapuhnya keamanan dan ketahanan negara.
   Keamanan dan ketahanan negara akan menjadi rapuh apabila para pejabat pemerintah mudah disuap karena kekuatan asing yang hendak memaksakan ideologi atau pengaruhnya terhadap bangsa Indonesia akan menggunakan penyuapan sebagai suatu sarana untuk mewujudkan cita-citanya. Pengaruh korupsi juga dapat mengakibatkan berkurangnya loyalitas masyarakat terhadap negara.
5. Perusakan mental pribadi.
   Seseorang yang sering melakukan penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang mentalnya akan menjadi rusak. Hal ini mengakibatkan segala sesuatu dihitung dengan materi dan akan melupakan segala yang menjadi tugasnya serta hanya melakukan tindakan ataupun perbuatan yang bertujuan untuk menguntungkan dirinya ataupun orang lain yang dekat dengan dirinya. Yang lebih berbahaya lagi, jika tindakan korupsi ini ditiru atau dicontoh oleh generasi muda Indonesia. Apabila hal tersebut terjadi maka cita-cita bangsa untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur semakin sulit untuk dicapai.
6. Hukum tidak lagi dihormati.
   Negara kita merupakan negara hukum di mana segala sesuatu harus didasarkan pada hukum. Tanggung jawab dalam hal ini bukan hanya terletak pada penegak hukum saja namun juga pada seluruh warga negara Indonesia. Cita-cita untuk menggapai tertib hukum tidak akan terwujud apabila para penegak hukum melakukan tindakan korupsi sehingga hukum tidak dapat ditegakkan, ditaati, serta tidak diindahkan oleh masyarakat.

(Hartanti, 2009:16-17).

Tindakan korupsi sangat berbahaya dalam segala aspek kehidupan. Baik dari segi politik, ekonomi, sosial, budaya dan birokrasi. Akibat korupsi akan mengurangi kepercayaan masyarakat dan negara lain, korupsi berdampak luas dalam suatu negara. Citra suatu negara akan buruk apabila korupsi terjadi dimana-mana. Keuntungan hanya diterima oleh beberapa kepentingan pribadi dan kelompok sedangkan yang lain akan merasakan kerugiannya. Negara terlebih lagi yang mengalami kerugian namun juga setiap orang yang melakukan tindakan korupsi akan memiliki wibawa yang rendah dihadapan masyarakat.

Korupsi juga menyebabkan menyusutnya pendapatan negara karena pungutan bea dan penerimaan pajak diselundupkan oleh oknum pejabat pemerintah pada sektor-sektor penerimaan negara. Selain itu keamanan dan ketahanan negara juga akan rapuh dimana pihak asing yang mempunyai tujuan tertentu seperti memasukkan ideologinya akan dengan mudah mempengaruhi suatu bangsa, dikarenakan pejabat pemerintah yang mudah disuap.

Apabila budaya korupsi terus dipertahankan maka akan berpengaruh terhadap mental generasi muda di suatu negara. Yang lebih berbahaya lagi apabila mental itu sudah rusak maka hukum tidak lagi dihormati. Inilah dampak yang paling berbahaya pada suatu bangsa karena suatu bangsa berdiri berdasarkan hukum. Negara tersebut juga akan mengalami kehancuran akibat ulah dari pejabat-pejabat publik yang tidak bertanggungjawab.

2.2 Kerangka Pemikiran

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil yaitu bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja juga merujuk pengertian sebagai perilaku yaitu bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Sesuai pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja dapat diformulasikan sebagai fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Secara matematik, dirumuskan sebagai berikut :

Kinerja = Kemampuan x Motivasi

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Tujuan harus dirumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan pegawai dalam pencapaiannya. Selain itu tujuan organisasi harusnya dapat mengakomodasikan tujuan pegawai. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut haruslah dipahami dan dikelola oleh pimpinan untuk pencapaian tujuan

organisasi. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi jika dia meyakini bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut tujuannya pun akan tercapai pula.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, oleh sebab itu apabila kinerja organisai ingin diperbaiki tentunya kinerja pegawai perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja aparatur yang baik dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

Pertama, tingkat kemampuan adalah kesanggupan atau mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang diharapkan mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan dibarengi dengan keterampilan dalam melakukan pekerjaan tersebut, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Kemampuan potensi *IQ* atau kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan intelektual adalah bentuk kemampuan individu untuk berfikir, mengolah dan berusaha untuk menguasai lingkungannya secara maksimal secara terarah. Kemampuan dasar umum (*Intelegensi* atau kecerdasan) merupakan kemampuan atau potensi seseorang untuk memahami sesuatu termasuk memahami pekerjaannya. Kemampuan dasar khusus (*aptitudes* atau bakat) adalah kemampuan seseorang secara alamiah yang masih perlu dilatih dan dikembangkan

agar kemampuan itu dapat terwujud secara maksimal. Kemampuan *reality knowledge+skill* (pendidikan) merupakan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui belajar.

Kedua, Motivasi adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpandang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Motivasi berhubungan dengan kebutuhan, dorongan dan insentif. Motivasi memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik seperti halnya kebutuhan.

Kebutuhan merupakan keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dianggap sebagai pembangkit, penguat, dan penggerak orang untuk berperilaku. Kebutuhan primer adalah kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi untuk kepentingan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan umum muncul dari rasa ingin tahu seseorang terhadap suatu objek. Sedangkan kebutuhan sekunder muncul akibat proses belajar, artinya seseorang memiliki

kebutuhan ini diakibatkan hasil dari pada interaksi dengan lingkungan, sehingga menghasilkan pemahaman baru.

Dorongan adalah motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan. Insentif ataupun hadiah adalah segala sesuatu yang memuaskan yang didapat seseorang dari hasil kerjanya. Seseorang yang bekerja dengan maksimal akan mendapatkan insentif tertentu dari organisasi tempatnya bekerja.

KPK merupakan lembaga negara yang dibentuk untuk memberantas korupsi yang terjadi di negeri kita. Sebagai lembaga yang aparaturnya berfungsi sebagai alat negara, dipercayakan untuk melakukan pekerjaan yang membantu negara untuk mengatasi, mencegah terjadinya korupsi di setiap kalangan masyarakat. Lembaga ini bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden RI, DPR, dan BPK. Area pengawasan korupsi yang dilakukan oleh KPK pun hampir tidak terbatas. Pejabat negara, pengusaha, dan lembaga-lembaga negara lainnya pun tidak luput dari pengawasan KPK.

Pasal 20 UU No.30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi menyebutkan bahwa KPK bertanggung jawab kepada publik atas pelaksanaan tugas wewenangnya dengan menyampaikan laporan secara terbuka dan berkala kepada Presiden, DPR dan BPK, namun tidak disebutkan secara eksplisit dalam undang-undang tersebut mengenai siapa yang akan mengawasi kinerja KPK sendiri.

Terbentuknya KPK telah menimbulkan harapan bagi masyarakat akan terwujudnya suatu sistem pemerintahan yang bebas dari segala tindak korupsi.

Melihat sepak terjang KPK dalam upaya pemberantasan korupsi, sejauh ini dapat dikatakan prestasi yang ditorehkan KPK lumayan baik. Namun, masih banyak kasus korupsi yang masih belum terungkap, KPK sebagai lembaga independen seharusnya tidak tebang pilih dan tidak ada intervensi dari pihak manapun dalam memproses kasus korupsi tetapi realitanya kasus-kasus korupsi yang besar masih belum terungkap, itu artinya kinerja KPK harus diperbaiki.

Korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politikus/politisi maupun pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Dalam arti yang luas, korupsi atau korupsi politis adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Semua bentuk pemerintah/pemerintahan rentan korupsi dalam prakteknya. Beratnya korupsi berbeda-beda, dari yang paling ringan dalam bentuk penggunaan pengaruh dan dukungan untuk memberi dan menerima pertolongan, sampai dengan korupsi berat yang diresmikan, dan sebagainya. Titik ujung korupsi adalah kleptokrasi, yang arti harafiahnya *pemerintahan oleh para pencuri*, dimana pura-pura bertindak jujur pun tidak ada sama sekali.

Menurut Undang-Undang No 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Bab II, Pasal 2, Ayat 1 disebutkan:

> "Perbuatan korup diartikan sebagai tindakan melawan hukum dengan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara" (Undang-Undang No 31 tahun 1999 Pasal 2 Ayat 1).

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja aparatur adalah kemampuan aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta dalam melakukan tugasnya untuk meminimalisir tindakan korupsi sesuai dengan keahlian tertentu yang aparatur KPK miliki. Kinerja aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta dinilai dari:
    1) Tingkat kemampuan adalah kesanggupan aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta dalam mencapai sesuatu. Pemberantasan korupsi di Provinsi DKI Jakarta akan berjalan secara maksimal apabila aparatur KPK memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing dan memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat kemampuan aparatur KPK terdiri dari:
        a. Kemampuan potensi (*IQ*) adalah kemampuan atau kecerdasan yang dimiliki aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta untuk mengurangi terjadinya tindakan korupsi di setiap kalangan masyarakat. Kemampuan potensi (*IQ*) aparatur KPK dilihat dari integritas, kapasitas, serta kapabilitas. Kemampuan potensi (*IQ*) dapat dinilai dari:

            Pertama, kemampuan dasar umum (intelegensi atau kecerdasan) adalah kemampuan aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta untuk memahami apa yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melal *Recruitment* aparatur.

            Kedua, kemampuan dasar khusus (*aptitudes* atau bakat) adalah kemampuan bawaan setiap aparatur KPK di Provinsi

DKI Jakarta. Setiap aparatur KPK mempunyai bakat khusus dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut dapat juga diperoleh setiap aparatur KPK melalui pelatihan.

b. Kemampuan *reality knowledge+skill* (pendidikan) adalah kemampuan yang diperoleh setiap aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta melalui proses belajar. Melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang diperoleh setiap aparatur KPK akan mempengaruhi pekerjaan dalam pemberantasan korupsi di Provinsi DKI Jakarta dapat berjalan dengan maksimal.

2) Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta untuk bertindak memberantas korupsi. Ada tujuan tertentu yang harus dicapai oleh aparatur KPK dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dapat dinilai dari:

a. Kebutuhan (*needs*) adalah dimana setiap aparatur KPK mempunyai tujuan dalam pekerjaannya untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan dapat dinilai dari: *Pertama*, kebutuhan primer adalah kebutuhan yang terkait dengan kebutuhan dasar aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta dalam melakukan pekerjaannya.

Kedua, kebutuhan umum adalah terkait dengan rasa ingin tahu aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta dalam melakukan pekerjaannya.

Ketiga, kebutuhan sekunder adalah terkait dengan kebutuhan aparatur KPK di Provinsi DKI Jakarta yang muncul akibat dari interaksi dengan lingkungan pekerjaannya sehingga menghasilkan pemahaman baru dalam proses pekarjaannya.

b. Dorongan (*drives*), artinya ada motif atau dorongan yang mengharuskan setiap aparatur KPK untuk dapat mendapatkan kebutuhan mereka.

c. Insentif ataupun hadiah (*incentive*), artinya ada sesuatu yang memuaskan yang didapat oleh aparatur KPK apabila mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh KPK.

Berdasarkan definisi operasional di atas, peneliti membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.3
Model Kerangka Pemikiran

