

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menjadi landasan penting bagi studi ini dalam menghadirkan sudut pandang baru. Melalui tinjauan pustaka, penulis berhasil menemukan beberapa riset yang berkaitan dengan topik yang diangkat. Hasil dari riset-riset tersebut tidak hanya memperluas pemahaman tentang fenomena yang diteliti, tetapi juga memberikan peluang untuk eksplorasi lebih lanjut pada aspek-aspek yang belum banyak dibahas. Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk merujuk pada berbagai studi sebelumnya guna memperoleh data yang relevan dan mendukung argumen yang diajukan. Dengan demikian, diharapkan riset ini dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang tersebut dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman yang lebih mendalam.

Riset sebelumnya yang dilakukan oleh Limbu dan Sisdyani (2016) dengan topik "Evaluasi Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar Berbasis Balanced Scorecard" menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar, khususnya dari sisi keuangan, dinilai efisien, efektif, dan ekonomis. Temuan ini didukung oleh tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Amalia (2019), dalam analisis berjudul "Evaluasi Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru dalam Pembangunan Sistem Drainase," mengungkapkan bahwa hasil evaluasi kinerja program pembangunan drainase di Kota Dumai oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum mencapai hasil optimal. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor pembatas, seperti terbatasnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai, keterbatasan anggaran, serta rendahnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pemeliharaan infrastruktur dan sistem drainase.

Yeni (2013) melakukan studi terhadap kinerja Kantor Pajak Daerah Denpasar dalam memungut pajak hotel, restoran, dan hiburan selama periode 2008-2012. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja kantor pajak tersebut sangat memuaskan. Melalui analisis menggunakan konsep value-for-money, studi tersebut menemukan bahwa kantor pajak berhasil mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian berikutnya berjudul "Evaluasi Kinerja Keuangan Dinas Kesehatan Kota Makassar dengan Pendekatan Value for Money," yang ditulis oleh Annisa et al. (2011). Metode yang digunakan dalam analisis ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kota Makassar mampu meningkatkan ekonomi dan efisiensi yang cukup tinggi. Namun, meskipun efisiensi terjaga, tingkat kepuasan masyarakat yang masih rendah menunjukkan bahwa efektivitasnya juga tergolong kurang memadai.

Analisis oleh Budi Handari (2019) yang berjudul "Aksesibilitas Layanan Perpustakaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Banjarnegara: Studi Evaluasi Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah" membuktikan bahwa layanan perpustakaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Banjarnegara belum optimal, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor penghambat, seperti kurangnya fasilitas dan aksesibilitas.

Riset G. Y. N. Sari et al. (2022) tentang analisis nilai uang terhadap kinerja keuangan Biro Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa Biro Kesehatan berhasil mengelola anggaran secara efisien, karena rasio persentase yang diperoleh berada di bawah 100%. Namun, jika dilihat dari rasio dan skala, kinerja tersebut masih kurang efisien, mengingat dalam dua tahun terakhir berturut-turut tidak dianggap efisien.

Penelitian selanjutnya berjudul "Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Kinerja Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima," yang ditulis oleh Dinas et al. (2022). Data menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas lingkungan kerja dengan kinerja individu di Biro Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bima.

Gejala ini timbul karena para karyawan terlalu terfokus pada aturan, yang dapat menciptakan hasil peningkatan kinerja.

Terakhir, penelitian berjudul “Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin” oleh Asteriniah (2021) menemukan bahwa hubungan antara penilaian dan persepsi pegawai menunjukkan bahwa tenaga honorer dapat dengan cepat menghadapi masalah serta berkeinginan untuk melaksanakan fasilitasi di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Evaluasi

Penaksiran, penilaian, dan *rating* merupakan istilah yang memiliki arti serupa. Evaluasi kinerja sangat penting untuk mengetahui seberapa bertanggung jawab suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan publik. Evaluasi ini tidak hanya dapat menunjukkan penggunaan dana publik, tetapi juga mengindikasikan apakah uang tersebut digunakan secara terjangkau, efisien, dan optimal.

“Secara umum, istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran, pemberian angka dalam penilaian, yang bertujuan untuk menganalisis hasil kebijakan dalam satuan nilai. Secara lebih spesifik, evaluasi berkaitan dengan pengumpulan informasi mengenai nilai atau manfaat dari hasil kebijakan”, (Ilat, 2023).

Analisis evaluasi menunjukkan bahwa kebijakan tersebut sudah berhasil meraih tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Temuan evaluasi ini bisa digunakan sebagai acuan krusial dalam pengambilan keputusan strategis, sehingga kebijakan yang diterapkan bisa terus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang selalu berubah.

Evaluasi menyeluruh terhadap suatu kebijakan bisa membantu untuk mengukur efektivitas kebijakan tersebut dan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan strategis terkait masa depan kebijakan.

Evaluasi merupakan pendekatan terstruktur untuk menilai efektivitas suatu program (Sudarwan Danima, 2000). Proses ini mencakup pengumpulan data dan analisis mendalam guna menentukan tingkat keberhasilan program dalam meraih tujuannya serta relevansinya dengan konteks sosial yang lebih luas.

Pengukuran kinerja ialah praktik membandingkan pencapaian aktual dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Ide ini terdiri dari sejumlah komponen penting, antara lain:

1. Penilaian merupakan fungsi organik yang sangat krusial bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.
2. Manajemen dan administrasi selalu berupaya melakukan perbaikan dengan melakukan peninjauan secara berkala.
3. Hasil evaluasi menandakan disparitas antara realisasi dan target kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2000:14).

Penilaian terhadap keberhasilan suatu program dapat dilakukan melalui evaluasi, yaitu dengan membandingkan capaian yang diperoleh dengan skema yang sudah disusun sebelumnya. Maksud dari evaluasi ini ialah untuk mengetahui nilai atau manfaat dari hasil kebijakan dan untuk memperbaiki kesalahan.

Salah satu karakteristik evaluasi membedakannya dari pendekatan analisis kebijakan lainnya ialah sebagai berikut:

1. Evaluasi yang berorientasi pada nilai menekankan pada kelayakan kebijakan dan program, berbeda dengan pemantauan yang lebih bersifat deskriptif.
2. Fakta dan nilai saling terkait dalam menentukan persyaratan suatu evaluasi.
3. Fokus evaluasi pada masa lalu dan sekarang berbeda dengan tuntutan advokasi yang seringkali berorientasi pada masa depan.
4. Evaluasi lebih berfokus pada analisis terhadap hasil yang telah diperoleh di masa lalu (Limbu dan Sisdyani, 2016).

Empat aspek utama mendefinisikan evaluasi. Pertama, evaluasi senantiasa berorientasi pada nilai, yakni sejauh mana kebijakan mampu mencapai tujuan

yang ditetapkan. Aspek kedua yang tak kalah penting adalah keterkaitan antara fakta dan nilai dalam evaluasi. Penilaian suatu kebijakan tidak hanya didasarkan pada capaian kinerja, melainkan juga pada bukti empiris yang menunjukkan keberhasilan kebijakan dalam mengatasi masalah. Fokus utama evaluasi terletak pada hasil yang telah dicapai. Oleh karena itu, evaluasi cenderung berorientasi pada kinerja masa kini dan keberhasilan di masa lalu.

Tabel 2. 1 Kriteria Evaluasi

Tip e Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efe ktivitas	Apakah target yang ingin kita raih sudah terpenuhi?	Unit Pelayanan
Efi siensi	Seberapa tinggi tingkat kesulitan untuk meraih hasil yang diharapkan?	Analisis Biaya Manfaat
Ke cukupan	Apakah solusi yang ditawarkan efektif dalam menyelesaikan masalah?	Biaya Tetap yang Tidak Fleksibel
Per ataan	Apakah pembagian biaya dan manfaat sudah adil bagi semua pihak?	Tingkat Keberhasilan
Responsivit	Apakah kebijakan ini mampu memenuhi harapan dan kepentingan berbagai kelompok?	Standar Penilaian yang Berbeda
Ket epatan	Seberapa penting dan bermakna hasil yang	Pendekatan yang Konsisten untuk

	diperoleh?	Mendapatkan Data yang Akurat dari Masyarakat
--	------------	--

Sumber: Hamid & Lamuda, 2019

Efektivitas menggambarkan tingkat pencapaian optimal dari suatu kegiatan atau program. Efisiensi, di sisi lain, mengukur seberapa optimal sumber daya digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sementara itu, kecukupan merujuk pada kemampuan dalam memberikan solusi yang memadai terhadap permasalahan yang dihadapi. Beberapa fungsi evaluasi ialah berikut:

1. Evaluasi memberikan gambaran jelas tentang sejauh mana kebijakan, program, dan kegiatan telah memenuhi kebutuhan, nilai, dan peluang yang diharapkan. Selain itu, evaluasi juga mengukur pencapaian terhadap tujuan, sasaran, dan target yang telah ditetapkan.
2. Proses evaluasi mencakup analisis mendalam terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan strategis. Maka, tujuan dan sasaran tersebut dapat didefinisikan dan diimplementasikan secara lebih jelas.
3. Evaluasi berkontribusi pada pengembangan teknik analisis kebijakan, meliputi perumusan masalah dan solusi. Uraian mengenai kinerja yang kurang baik dari suatu kebijakan dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan atau perumusan kebijakan baru yang lebih efektif.

Analisis di atas menunjukkan bahwa proses evaluasi melibatkan beberapa tahapan, mulai dari pengumpulan data yang relevan hingga penyusunan rekomendasi perbaikan. Tujuan akhir dari evaluasi adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai keberhasilan suatu program atau kegiatan, dengan maksud untuk mendesain ulang kebijakan yang lebih efisien dalam merealisasikan tujuan program.

2.2.2 Kinerja

Mengacu pada pendapat Mangkunegara (2005), kinerja individu dapat didefinisikan sebagai hasil konkret dari upaya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Baik dari segi mutu dan kapasitas, kinerja mencerminkan sejauh mana individu berhasil memenuhi tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Notoatmodjo menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor, mulai dari kemampuan bawaan hingga dukungan lingkungan kerja.

Kinerja individu merupakan hasil interaksi antara faktor internal seperti kemampuan dan keterampilan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan teknologi. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Perusahaan", kinerja karyawan bisa didefinisikan sebagai cerminan dari hasil kerja yang tidak hanya memadai secara kuantitas, tetapi juga berkualitas.

Analisis di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara potensi sumber daya manusia dengan kinerja yang dihasilkan. Meskipun sumber daya manusia memiliki kualifikasi yang baik dan mampu menghasilkan output berkualitas tinggi, namun secara keseluruhan, kinerja organisasi belum optimal. Ini mengindikasikan adanya kendala lain yang perlu diidentifikasi dan diatasi.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM", manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Proses ini melibatkan komunikasi dua arah yang intens antara atasan dan bawahan. Tujuan utama manajemen kinerja bagi para pemimpin ialah:

1. Membatasi tingkat keterlibatan dalam setiap urusan.
2. Meminimalkan waktu yang terbuang untuk menunggu persetujuan pimpinan karena pegawai telah diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan.

3. Meningkatkan sinergi tim melalui pemahaman yang sama tentang peran dan fungsi setiap individu.
4. Meminimalkan terjadinya kesalahpahaman akibat kurangnya informasi yang dimiliki oleh pimpinan.

Mangkunegara menyatakan bahwa manajemen kinerja ialah sebuah pendekatan menyeluruh yang bermaksud meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara berkesinambungan. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, serta mendorong kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

1. Menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional bagi setiap karyawan.
2. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan mengatasi kendala yang menghambat peningkatan kinerja.
3. Memastikan setiap karyawan memahami kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.

2.2.3 Evaluasi Kinerja

Istilah "evaluasi kinerja" berakar dari kata Latin "appratiare" yang berarti memberikan penilaian. Sesuai dengan asal katanya, evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan suatu proses pemberian nilai terhadap kinerja individu. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi mekanisme yang paling tepat untuk menyampaikan apresiasi atas kontribusi setiap karyawan.

Berdasarkan penelitian Mangkunegara (2005) yang mengutip Leon C. Mengginson, evaluasi kinerja didefinisikan sebagai mekanisme penilaian untuk mengukur pencapaian individu terhadap standar yang ditetapkan.

Proses evaluasi kinerja membandingkan kinerja yang dicapai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah upaya untuk mengukur seberapa efektif seseorang atau suatu tim melaksanakan tugas yang diberikan. Simanjuntak (2005: 103)

mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai suatu metode untuk menilai sejauh mana kinerja individu atau kelompok sejalan dengan standar yang telah ditetapkan. Singkatnya, evaluasi kinerja ialah sarana yang diterapkan oleh organisasi untuk mengukur kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan penting, di antaranya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan, memastikan penugasan kerja yang sesuai, dan sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait pengembangan karir. Sesuai dengan definisi *Society for Human Resource Management*, evaluasi kinerja merupakan proses membandingkan kinerja aktual karyawan dengan tolak ukur yang sudah ditetapkan.

Evaluasi kinerja adalah suatu proses sistematis yang melibatkan perbandingan antara kinerja aktual seorang pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Proses evaluasi memainkan peran penting dalam memberikan umpan balik objektif kepada pegawai, yang menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja individu. Wirawan (2009) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja dirancang sebagai berikut:

1. Penyampaian umpan balik secara berkala kepada pegawai merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja. Sejak awal rekrutmen, perlu dipastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya serta standar kinerja yang diharapkan.
2. Hasil evaluasi kinerja seringkali menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier pegawai. Pegawai dengan kinerja unggul berpotensi mendapatkan promosi atau kenaikan gaji, sedangkan bagi mereka yang kinerjanya kurang memuaskan, dapat diberikan sanksi administratif.
3. Selain sebagai alat ukur kinerja, evaluasi juga berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif,

organisasi dapat mendorong pegawai mencapai potensi maksimalnya.

4. Konsep manajemen berbasis tujuan menjadi landasan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Setiap awal periode, target kinerja yang jelas dan terukur ditetapkan untuk setiap pegawai.
5. Adanya pegawai yang kinerjanya kurang optimal bisa dipengaruhi oleh beragam faktor, baik internal maupun eksternal. Bagi pegawai dengan kinerja rendah, diperlukan pembinaan dan dukungan untuk membantu mereka memperbaiki kinerja.
6. Evaluasi kinerja tidak hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana untuk memberdayakan pegawai dalam mengembangkan kariernya (Wirawan, 2009).

Sesuai uraian di atas, evaluasi kinerja dapat berfungsi sebagai instrumen untuk mengidentifikasi pegawai yang membutuhkan peningkatan kinerja. Melalui proses evaluasi, pegawai yang belum optimal dalam mencapai target kinerja dapat diberikan bimbingan dan motivasi agar dapat memperbaiki kinerja mereka. Untuk mencapai hasil yang lebih efektif, pemberian bimbingan sebaiknya dilakukan secara berkala dan proaktif, bahkan sebelum dilakukan evaluasi formal.

Agus Sunyoto (1999) dalam bukunya *Kualitas Kinerja Aparatur* (edisi kelima), tujuan evaluasi kinerja Aparatur ialah sebagai berikut:

1. Evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian kinerja organisasi dan seluruh komponennya dalam periode sebelumnya.
2. Mengidentifikasi gap antara kemampuan yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, lalu merancang program pelatihan yang tepat.
3. Menyusun rencana kinerja yang jelas, mengalokasikan tugas kepada masing-masing individu.
4. Membangun tim kerja yang efektif dengan menetapkan tujuan bersama, kriteria keberhasilan, dan memastikan ketersediaan segala sumber daya yang dibutuhkan.

5. Mengidentifikasi pegawai berpotensi untuk pengembangan karier serta memastikan bahwa masukan untuk perbaikan kinerja diperoleh secara langsung dari hasil diskusi antara pegawai dan atasan.

Sesuai tujuan di atas, evaluasi kinerja ialah sarana untuk mengoreksi orang-orang yang melakukan pekerjaan yang tidak efektif untuk perusahaan. Banyak bisnis berusaha mencapai sasaran posisi terbaik dan terkenal di industrinya. Kinerja sangat bergantung pada pelaksana, yaitu karyawannya, untuk mencapai sasaran organisasi dalam rencana perusahaan. Perhatian harus diberikan pada kinerja, konsep, atau strategi untuk meraih yang terbaik. Ini menunjukkan bahwa kita harus bisa memimpin individu dalam melakukan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang sama pentingnya dan berharganya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi.

Dengan demikian, perhatian utama kini tertuju pada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja sehari-hari. Perubahan mendasar diperlukan, baik dalam mekanisme kerja sama maupun dalam sistem penilaian diri. Oleh karena itu, tidak hanya karyawan, tetapi juga para pemimpin yang bertanggung jawab atas proses evaluasi kinerja perlu dievaluasi secara berkala.

Mekanisme penilaian kinerja yang terstruktur, sering disebut evaluasi kinerja, diterapkan secara berkala dalam suatu organisasi untuk mengukur pencapaian individu. Tujuan utama dari proses ini ialah:

1. Evaluasi kinerja dapat menjadi acuan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan dan mengukur efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Selain itu, hasil evaluasi dapat menjadi dasar dalam memberikan bimbingan dan konseling kepada pegawai untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam bekerja.
2. Sistem evaluasi kinerja bisa menjadi sarana yang efektif dalam menetapkan besaran kenaikan gaji, pemberian insentif, serta peluang promosi bagi pegawai. Sebaliknya, hasil evaluasi yang

buruk dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait pemutusan hubungan kerja.

3. Evaluasi kinerja dapat menjadi motivator bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Data hasil evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk menyusun program pengembangan kompetensi pegawai dan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara lebih efektif.
5. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat dibangun berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Dengan demikian, setiap pegawai akan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi.

Sesuai paparan di atas, sistem evaluasi kinerja yang sudah dikembangkan terbukti efektif dalam mendukung pengelolaan tenaga kerja baik di sektor publik maupun swasta. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan kinerja yang optimal, serta memperkuat komunikasi antar pegawai.

2.2.4 Aparatur Pemerintahan

Sumber daya manusia, khususnya aparatur pemerintah, merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap instansi pemerintahan. Kinerja optimal aparatur menjadi kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan efisien. Agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas, setiap aparatur perlu diposisikan sesuai dengan keahliannya. Seperti yang diungkapkan oleh Dharma Setyawan Salam (2004), aparatur pemerintah berperan sebagai pelayan masyarakat yang bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Keberhasilan suatu program pemerintah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kemampuan dan kompetensi aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Mengacu pada Buchari

Zainun (2001: 64), sumber daya aparatur pemerintah mencakup segala kapasitas yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas pemerintahan.

Dalam era digitalisasi yang terus berkembang pesat, teknologi telah mampu mengotomatiskan banyak pekerjaan. Meskipun demikian, peran manusia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia usaha, tetap tak tergantikan. Seperti yang dikemukakan oleh Buchari Zainun (2001), faktor manusia merupakan kunci keberhasilan suatu usaha, dan hal ini juga berlaku dalam konteks pemerintahan. Profil aparatur pemerintah, yang mencakup berbagai aspek seperti kualifikasi, pengalaman, dan karakteristik pribadi, sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Samsudin (2006) mengemukakan bahwa profil aparatur yang ideal adalah mereka yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban, serta memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi.

Dengan memahami profil seseorang, kita dapat mengetahui potensi, minat, dan nilai-nilai yang dimilikinya, sehingga dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait karir atau pengembangan diri. Selain itu, peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga sangat penting untuk menciptakan pemerintahan yang responsif dan adaptif terhadap perubahan.

2.2.5 Teori Pemerintahan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pemerintah sebagai suatu sistem yang memiliki wewenang untuk membuat dan melaksanakan kebijakan yang mengatur susunan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Selain itu, pemerintah juga diartikan sebagai kelompok orang-orang yang memegang kekuasaan tertinggi dalam menjalankan pemerintahan.

Konsep pemerintah memiliki dua pemahaman yang berbeda. Dalam pengertian luas, pemerintah merujuk pada seluruh sistem pemerintahan negara, sedangkan dalam pengertian sempit, pemerintah

mengacu pada lembaga eksekutif yang menjalankan tugas pemerintahan sehari-hari. Istilah "regering" sering digunakan untuk menggambarkan pengertian pemerintah yang luas, sementara istilah "Bestuur" lebih merujuk pada lembaga eksekutif.

Pemerintah merupakan institusi yang berperan sentral dalam mengelola berbagai aspek kehidupan bernegara. Tanpa adanya pemerintahan yang efektif, negara akan mengalami kekacauan dan disorientasi dalam pengelolaan urusan publik. Tugas pemerintah sangatlah kompleks, meliputi penegakan hukum, pembuatan kebijakan, serta mediasi berbagai kepentingan kelompok masyarakat. Kedaulatan negara melekat pada pemerintah, yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan tegas dalam rangka menjaga ketertiban dan keamanan. Hal ini menjadikan pemerintah sering kali dianggap sebagai representasi dari negara itu sendiri. Negara merupakan suatu entitas politik yang terdiri dari sekumpulan individu yang terikat oleh sistem pemerintahan yang sama.

Tujuan utama pemerintahan adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, mencakup aspek keamanan, keadilan, dan kesehatan. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah memiliki kewenangan yang luas untuk mengambil tindakan yang dianggap perlu demi mencapai tujuan negara. Kewenangan ini didelegasikan kepada lembaga-lembaga negara yang terkait.

Prinsip pemisahan kekuasaan dianut oleh sistem ketatanegaraan Indonesia untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan menjamin akuntabilitas dalam pemerintahan. Dalam konteks negara kesatuan, konstitusi juga menjamin otonomi daerah, yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur urusan pemerintahan di wilayah masing-masing.

Pasal 18 ayat 5 Konstitusi Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas memberikan mandat kepada pemerintah daerah untuk mengelola urusan pemerintahan di wilayahnya masing-masing. Namun, otonomi daerah ini memiliki batasan, yaitu hanya pada urusan yang tidak

diatur secara eksplisit dalam undang-undang pusat. Pelaksanaan otonomi daerah dilakukan oleh perangkat daerah yang bekerja sama dengan lembaga perwakilan rakyat daerah, sehingga menciptakan sinergi dalam pengelolaan pemerintahan.

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah kabupaten/kota memiliki otoritas eksklusif dalam mengelola aparatur sipil negara di wilayahnya. Hal ini mencakup proses rekrutmen, penempatan, dan pemberian tunjangan. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat secara mandiri melaksanakan fungsi-fungsi kepegawaian sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik daerah masing-masing, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

