

TESIS

**EVALUASI KINERJA PROGRAM PADA
BALAI PERIKANAN BUDIDAYA AIR PAYAU (BPBAP)
TAKALAR**

**Diajukan Oleh :
ANDI ELMAN
4620104015**

UNIVERSITAS

BOSOWA



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2023**

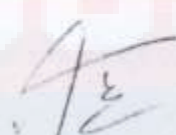
HALAMAN PENGESAHAN

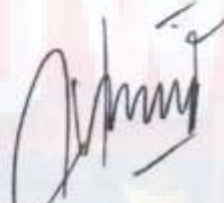
Judul : EVALUASI KINERJA PROGRAM PADA BALAI
PERIKANAN BUDIDAYA AIR PAYAU (BPBAP)
KABUPATEN TAKALAR
Nama : ANDI ELMAN
NIM : 4620104015
Program Studi : MANAJEMEN

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. A. Arifuddin, M. SE., SIL., MH.

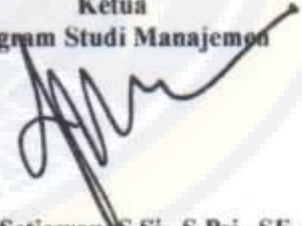

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

Mengetahui:

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua
Program Studi Manajemen


Prof. Dr. Ir. H. Andi Muhibuddin, MS.

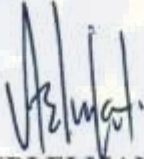

Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, November 2022
Mahasiswa,


ANDI ELMAN
4620104015

PRAKATA

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ungkapan puji syukur bagi Allah SWT, yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga upaya penulisan karya tulis berupa tesis ini dapat terselesaikan sesuai rencana. Shalawat serta salam selalu menyertai Muhammad Rasulullah beserta keluarganya yang disucikan oleh Allah untuk dijadikan sebagai panutan ummat sepanjang masa. Dengan puji dan shalawat tersebut sebagai pengirim terselesainya tesis yang berjudul : Evaluasi Kinerja Program Pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

Dalam penyusunan tesis ini peneliti banyak menghadapi kendala, mulai dari penyusunan proposal; pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan hasil penelitian terutama keterbatasan pengetahuan peneliti, namun hal itu dapat teratasi berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Dalam kesempatan ini peneliti dengan tulus menyampaikan hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

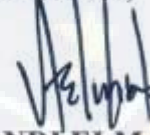
1. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungannya baik berupa materil maupun spritual hingga peneliti dapat merampungkan tesis ini dan menyelesaikan studi.
2. Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Universitas Bosowa Makassar yang mana memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Andi Muhibuddin, MS. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa.
4. Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE. MM.,IPU selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Bosowa yang telah banyak membantu hingga selesainya proposal tesis ini.
5. Dr. A. Arifuddin, M. SE., SH., MH selaku Pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyempurnaan isi tesis ini.
7. Para dosen beserta staf jajarannya yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
8. Rekan-rekan perkuliahan di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bosowa yang telah memberikan dorongan dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.
9. Terkhusus buat istri dan anak tercinta yang telah memberikan dorongan selama dalam perkuliahan hingga selesainya penyusunan tesis ini .
10. Ucapan terima kasih buat Pimpinan beserta staf dan jajarannya pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar yang telah memberikan izin dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.

Peneliti menyadari sebagai makhluk ciptaan Al-Khalik senantiasa diliputi kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu, segala urusan selayaknya disandarkan kepada-Nya dan peneliti berharap semoga tesis ini bermanfaat. Amin.

Makassar, November 2022

Mahasiswa,



ANDI ELMAN
4620104015

ABSTRAK

Andi Elman. 4620104015. Evaluasi Kinerja Program Pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar (Dibimbing oleh A. Arifuddin dan Hasanuddin Remmang)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan metode evaluasi kinerja program yang dilaksanakan dan untuk menganalisis dampak program kerja yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar. Jenis penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yaitu menekankan teori - teori melalui pengukuran variabel - variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja program di BPAP Takalar dilakukan dengan mengidentifikasi berdasarkan input, output, manfaat, dan dampak dari pelaksanaan program kerja. Dampak dari pelaksanaan program kerja berdasarkan hasil penelitian, bahwa input program menunjukkan **sangat berpengaruh** karena sumber daya meliputi sarana dan prasarana yang dapat menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan program. Output program menunjukkan penilaian **sangat berpengaruh**. Output dari program yang dilaksanakan yaitu melalui penerapan beberapa teknologi yang adaptif, aplikatif, efektif dan efisien guna mewujudkan perikanan budidaya yang berkelanjutan. Manfaat program menunjukkan penilaian berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan manfaat yang dirasakan oleh responden terkait pelaksanaan program beragam tergantung dari jenis programnya.

Kata Kunci : *Evaluasi, Kinerja, Program Kerja*

ABSTRACT

Andi Elman. 4620104015. Evaluation of Program Performance at the Brackish Water Aquaculture Center (BPBAP) Takalar Regency (Supervised by A. Arifuddin and Hasanuddin Remmang)

This study aims to describe the method of evaluating the performance of the program implemented and to analyze the impact of the work program carried out by the Takalar Brackish Water Aquaculture Center. This type of research is a quantitative approach that emphasizes theories through measuring research variables with numbers and analyzing data with statistical procedures. The data collection methods used in this research are field studies and questionnaires. The data analysis technique used descriptive qualitative and multiple regression analysis.

The results showed that the evaluation of program performance at BPAP Takalar was carried out by identifying based on inputs, outputs, benefits, and impacts of the implementation of the work program. The impact of the implementation of the work program based on the results of the study shows that based on the program input, it is very influential because the resources include facilities and infrastructure that can support the success of the program implementation, the program output shows a very influential assessment. The output of the implemented program is through the application of several adaptive, applicable, effective and efficient technologies in order to realize sustainable aquaculture, and the benefits show an assessment of the impact of the program implementation, the benefits felt by respondents related to the implementation of the program vary depending on the type of program..

Keywords: *Evaluation, Performance, Work Program*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penulisan	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kinerja	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Manfaat Kinerja.....	11
3. Tujuan Kinerja.....	11
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
5. Indikator Kinerja	13
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	21
C. <i>Goal setting theory</i>	22

D. Kebijakan.....	24
E. Kebijakan Publik	27
F. Perumusan Program.....	28
G. Hakikat Evaluasi.....	31
H. Evaluasi Kebijakan	33
I. Evaluasi Kinerja Program.....	35
J. Penelitian Terdahulu.....	39
K. Kerangka Konsep	42
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
A. Desain Penelitian	45
B. Objek Penelitian	45
C. Metode Pengumpulan Data	46
D. Populasi dan Sampel.....	46
E. Fokus dan Deskripsi Fokus.....	47
F. Jenis dan Sumber Data	47
G. Teknik Analisis Data	47
H. Konsep Operasional.....	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
1. Letak Geografis	53
2. Visi dan Misi	54
3. Tujuan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.....	55
4. Kebijakan Strategis Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.....	55
5. Program Kegiatan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar	56
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Metode Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar.....	56

2. Dampak Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar.....	60
C. Pembahasan	66
1. Metode Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar.....	66
2. Dampak Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar.....	73
PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran - Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81

BOSOWA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Target dan Realisasi Program Bantuan Benih	3
Tabel 2.	Target dan Realisasi Program Pengawasan Budidaya	5
Tabel 3.	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4.	Kategori Penilaian.....	49
Tabel 5.	Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Input Program	57
Tabel 6.	Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Output Program	58
Tabel 7.	Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Manfaat Program ..	58
Tabel 8.	Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Dampak Program..	59
Tabel 9.	Uji Validitas Variabel Input Program	61
Tabel 10.	Uji Validitas Variabel Output Program.....	61
Tabel 11.	Uji Validitas Manfaat Evaluasi Program	62
Tabel 12.	Uji Validitas Dampak Evaluasi Program	62
Tabel 13.	Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 14.	Analisis Regresi Berganda	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Kerangka Konsep Penelitian..... 44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program yang diuraikan. Dalam suatu instansi, program kerja merupakan cara untuk menyelesaikan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi.

Program kerja pada instansi dirumuskan berdasarkan program instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintahan salah satunya Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor :6/PERMEN-KP/2014, Tanggal 3 Februari 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Perikanan Budidaya Air Payau, yang selanjutnya disebut BPBAP adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kelautan dan Perikanan dibidang budidaya air payau yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perikanan Budidaya. Mempunyai tugas melaksanakan penerapan teknik perbenihan dan

pembudidayaan ikan air payau serta pelestarian sumber daya induk, benih ikan dan lingkungan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/PERMEN-KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perikanan Budidaya Air Tawar, Perikanan Budidaya Air Payau, dan Perikanan Budidaya Laut, maka Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar mempunyai tugas melaksanakan uji terap teknik dan kerja sama, melakukan produksi benih komoditas payau dan laut, pengujian laboratorium kesehatan ikan dan lingkungan, serta bimbingan teknis perikanan budidaya air payau. Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar mempunyai program kerja berupa produksi dan bantuan benih ikan/udang, pakan dan rumput laut, produksi calon induk ikan dan udang, serta produksi ikan konsumsi yang dilaksanakan setiap tahunnya sejak tahun 2017 sampai tahun 2022.

Program kegiatan bantuan benih sejak tahun anggaran 2017 masih terus berlanjut dengan peningkatan jumlah bantaun yang signifikan. Bantuan benih ikan yang diberikan merupakan bagian dari program prioritas yang dicanangkan oleh KKP berupa bantuan 200 juta ekor benih ikan/udang gratis Program bantuan benih ini diharapkan dapat menggenjot hasil produksi perikanan yang pada tahun 2022 ini ditargetkan mencapai 22 ribu ton. Sebagai bentuk keberpihakan dan perhatian pemerintah kepada masyarakat pembudidaya, maka bantuan ini diharapkan bisa memberi keuntungan yang berdampak bagi peningkatan kesejahteraan para kelompok budidaya ikan

secara khusus dan masyarakat perikanan secara lebih luas. Ini adalah wujud kepedulian pemerintah dalam hal ini KKP kepada para pembudidaya, agar tetap bersemangat melakukan usaha budidaya.. Untuk lebih jelasnya mengenai realisasi program bantuan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Program Bantuan Benih, Pakan dan Rumput laut

Indikator Kinerja	Tahun		
	2019	2020	2021
Bantuan Benih			
- Target (Ekor/Tahun)	65.780.000	65.660.000	44.408.880
- Realisasi (Ekor/Tahun)	44.356.223	65.141.440	50.670.200
- Persentase (%)	67,0	99,24	114,00
Bantuan Pakan			
- Target (Kg/Tahun)	30.000	60.000	81.000
- Realisasi (Kg/Tahun)	17.040	55,365	65.000
- Persentase (%)	56,8	99,28	80,24
Bantuan Bibit Rumput Laut			
- Target (Kg/Tahun)	8.000	50.000	26.230
- Realisasi (Kg/Tahun)	8.300	48.500	37.500
- Persentase (%)	103,7	97,00	142,96

Realisasi bantuan benih kan/udang tidak tercapai pada tahun 2019 - 2020 disebabkan produksi benih dihampir semua komoditas tidak sesuai yang diharapkan dikarenakan kondisi kualitas air yang tidak stabil serta produktivitas induk dalam menghasilkan telur berkurang. Namun pada tahun 2021, realisasi bantuan benih ikan/udang bisa tercapai dikarenakan adanya penurunan target produksi, imbas dari adanya pengalihan/refocusing anggaran untuk penanganan covid-19 sehingga ikut berpengaruh terhadap target bantuan secara keseluruhan.

Realisasi bantuan pakan mandiri tidak tercapai dikarenakan proses pengadaan bahan baku terlambat direalisasikan serta peralatan pakan sering mengalami kerusakan mesin. Pada tahun 2021, realisasi target tidak tercapai

karena kendala kerusakan mesin pakan dan menunggu penggantian mesin pencetak pelet yang baru. Hal ini berpengaruh pada produksi pakan mandiri.

Realisasi bantuan bibit rumput laut belum sepenuhnya mencapai target setiap tahunnya karena produksi bibit rumput laut dari hasil kultur jaringan sangat bergantung pada musim/kondisi alam. Di beberapa kabupaten yang menjadi sentra budidaya rumput laut sering mengalami gagal panen baik untuk produksi benih/bibit maupun untuk produksi kering disebabkan oleh rendahnya kualitas bibit yang tersedia sehingga perlu adanya upaya peremajaan bibit melalui Teknik kultur jaringan. Kegiatan ini sudah mulai dikembangkan oleh BPBAP Takalar namun dengan jumlah yang masih sangat terbatas sehingga belum mampu memenuhi kebutuhan pembudidaya rumput laut secara keseluruhan terutama di Sulawesi Selatan.

Program kerja berupa kegiatan non prioritas lainnya yaitu berupa inovasi teknologi budidaya yang dilakukan oleh kelompok fungsional perekayasa yang mempunyai tugas melakukan kegiatan perekayasaan produksi induk unggul, produksi benih bermutu, paket teknologi yang inovatif. Diharapkan kegiatan kerekayasaan dapat menghasilkan informasi, paket teknologi adaptif, bahan rancangan Standar Nasional Indonesia, induk, calon induk dan benih yang bermutu yang dapat diterima, diserap dan diaplikasikan oleh masyarakat pembudidaya ikan melalui penyebarluasan teknologi yang dilakukan oleh pejabat perekayasa sesuai bidangnya.

Pada tahun 2019, inovasi teknologi budidaya yang dilakukan sebanyak 5 kegiatan dengan persentase kegiatan mencapai 100%. Pada

tahun 2020 kegiatan perekayasa/inovasi teknologi budidaya bidang budidaya air payau direncanakan dilakukan sebanyak 5 bidang kegiatan yaitu kegiatan perekayasa sudah berjalan di semua WBS sesuai dengan program manual perekayasa tahun 2020. Persentase kegiatan perekayasa mencapai 100%.

Program pengawasan perikanan pada kawasan budidaya merupakan kegiatan pembinaan dan pendampingan kelompok pembudidaya ikan yang (Pokdakan) bertujuan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan kelompok dalam rangka pengembangan usaha serta pemberdayaan masyarakat umum yang meliputi teknis budidaya, manajemen usaha, termasuk pencatatan usaha, kelembagaan pokdakan, termasuk administrasi dan pembukuan kelompok serta pengembangan usaha, termasuk pembentukan jejaring usaha dan kemitraan. Untuk lebih jelasnya terkait target dan realisasi kegiatan pengawasan kawasan budidaya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Target dan Realisasi Program Pengawasan Kegiatan Budidaya

Indikator Kinerja	Tahun		
	2019	2020	2021
- Target (Lokasi/Tahun)	10	12	20
- Realisasi (Lokasi/Tahun)	14	18	15
- Persentase (%)	111	150	75

Tabel 2 menunjukkan pada tahun 2020 jumlah lokasi kegiatan pengawasan meningkat dibanding tahun 2019 dikarenakan banyaknya penyaluran benih ke pokdakan serta banyak permintaan untuk dilakukan pendampingan. Pada tahun 2021, Jumlah lokasi kegiatan pengawasan

menurun diakibatkan adanya *refocusing* anggaran perjalanan dan adanya pembatasan perjalanan akibat pandemi covid 19.

Dalam proses pelaksanaan suatu program dapat berhasil, kurang berhasil, ataupun gagal sama sekali apabila ditinjau dari wujud hasil yang dicapai atau *outcomes*. Proses tersebut turut bermain dan terlihat berbagai unsur yang pengaruhnya bersifat mendukung maupun menghambat pencapaian sasaran suatu program. Oleh karena itu, program kerja yang dilaksanakan suatu instansi perlu dilakukan evaluasi agar dapat mengukur kinerja dari program.

Pelaksanaan program yang secara rutin dilaksanakan setiap tahunnya memberikan gambaran bahwa program tersebut memang dibutuhkan dan memberikan dampak baik bagi masyarakat. Maka perlu dilakukan evaluasi dalam pelaksanaan program agar dapat melihat kinerja dari program tersebut baik bagi pegawai BPBAP Takalar maupun bagi masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini mengangkat judul *Evaluasi Kinerja Program Pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Bagaimana metode evaluasi kinerja program yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar ?

2. Bagaimana dampak program kerja yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan metode evaluasi kinerja program yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.
2. Untuk menganalisis dampak program kerja yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang dikemukakan dalam penelitian ini ada dua yaitu manfaat teortis dan manfaat praktis yaitu :

1. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait evaluasi kinerja program yang dikerjakan oleh suatu organisasi.
2. Bagi pengambil keputusan, penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi pemerintah dalam evaluasi kinerja program.
3. Tindak lanjut, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya terkait evaluasi kinerja program.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar. Ruang lingkup penelitian ini hanya

pada variabel - variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya perspektif keuangan atau stakeholder, perspektif pelanggan, perspektif proses internal dan perspektif pembelajaran dan pengembangan pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (*performance*) memiliki beragam makna. Wibowo (2007) mengungkapkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan tampilan kerja seseorang tentang bagaimana melakukan pekerjaan dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari tampilan atau bagaimana seseorang melakukan pekerjaan maka, dapat diukur secara kuantitatif. Kinerja merupakan refleksi dari apa yang dikerjakan kemudian dapat diungkapkan melalui perilaku yang dimunculkan seseorang.

Kinerja merupakan suatu perilaku yang dimunculkan atau diungkapkan pada derajat pekerjaan seseorang. Barnawi *et al.* (2014) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Setiap individu memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimiliki, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tentunya harus berdasarkan waktu yang ditetapkan. Individu tidak

dikatakan maksimal dalam bekerja jika tidak memiliki perilaku yang baik dalam kerjanya. Perilaku yang baik dalam bekerja tentunya harus berkualitas, memiliki kemampuan berinisiatif dan mampu bekerja sama dengan rekan maupun atasannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, Memiliki tujuan yang realitas, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, dan Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Dari deskripsi di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.

2. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

3. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2013) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara umum, kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013) dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor individu dan lingkungan organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas diri antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan memiliki integritas yang tinggi ia memiliki konsentrasi diri yang baik, sehingga ia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas. Sedangkan faktor lingkungan organisasi yang meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kerja yang efektif serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Supardi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Variabel individual, terdiri dari ; kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).

2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Dari beberapa pendapat tokoh di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdiri dari tiga faktor yakni diri individu yang berhubungan dengan kemampuan, faktor organisasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, sumber daya dan gaji dan faktor psikologis yang berhubungan dengan persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, dari tiga faktor tersebut yang menjadi pusat dalam penelitian ini adalah variabel psikologis yang berhubungan dengan persepsi.

5. Indikator Kinerja

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar menurut Sutrisno (2009) yaitu Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan mental, Disiplin, dan Sikap.

Sedangkan menurut Robbins (2006) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
5. Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM

menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik, dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, pegawai, namun masih dapat diatasi oleh pihak manajemen perusahaan, diantaranya melalui pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Sebagai implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Enrekang, maka kinerja pegawai dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel, agar secara organisasi mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Mane, 2017).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang

merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2013) yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (*Planning*) Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasaran. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*human resources*).
- b) Pengorganisasian (*Organizing*) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor

fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

c) Pengarahan (*Directing*) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

d) Pengendalian (*Controlling*) Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- a) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.
- b) Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat ketrampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c) Kompensasi Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia

yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.

d) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.

e) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

f) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk

melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right main in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal dan horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

C. *Goal setting theory*

Goal setting theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke *et al.* (2002). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke *et al.* (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke *et al.*, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke *et al.*, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

D. Kebijakan

Secara umum kebijakan atau *policy* dipergunakan untuk menunjukkan perilaku seseorang aktor misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun lembaga tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada dasarnya terdapat banyak penjelasan dengan batasan-batasan atau pengertian mengenai kebijakan.

Menurut Muhadjir (2000) kebijakan merupakan upaya memecahkan problem sosial bagi kepentingan masyarakat atas asas keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal penting yakni; (1) tingkat hidup masyarakat meningkat, (2) terjadi keadilan : *By the law, social justice*, dan peluang prestasi dan kreasi individual, (3) diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat (dalam

membahas masalah, perencanaan, keputusan dan implementasi), dan (4) terjaminnya pengembangan berkelanjutan.

Kemudian Monahan dan Hengst seperti yang dikutip oleh Syafaruddin bahwa kebijakan (*policy*) secara etimologi diturunkan dalam bahasa Yunani, yaitu “*Polis*” yang artinya kota (*city*) (Kountz *et al.*, 1993). Pendapat ini menjelaskan kebijakan mengacu kepada cara-cara dari semua bagian pemerintahan mengarahkan untuk mengelola kegiatan mereka. Dalam hal ini, kebijakan berkenaan dengan gagasan pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang sama-sama diterima pemerintah atau lembaga sehingga dengan hal itu mereka berusaha mengejar tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Dengan demikian kebijakan menjadi sarana pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi.

Sementara menurut Kountz *et al.* (1993) kebijakan adalah alat membersihkan hati atau harapan yang mendorong, inisiatif tetap dalam keterbatasan. Kebebasan tergantung pada kebijakan dan sebaliknya akan merefleksikan posisi dan kekuasaan dalam organisasi Kebijakan juga adalah rencana, kebijakan itu sebagai pernyataan atau pemahaman atau pengertian yang mengarahkan pikiran dalam membuat keputusan. Tidak semua

kebijakan merupakan pernyataan, tetapi sering diimplikasikan dari tindakan manajer (Pratama, 2008). Kebijakan adalah sebagai tuntunan dalam berfikir untuk mengambil keputusan, keputusan tersebut diambil dalam batas-batas. Keputusan memerlukan tindakan tetapi dimaksudkan untuk menuntun manager dalam memutuskan komitmen (Kountz *et al.*, 1993).

Berarti kebijakan berdasarkan pendapat ini adalah sebagai pedoman untuk menuntun manager dalam membuat keputusan komitmen. Untuk itu kebijakan yang dibuat dapat meliputi ruang lingkup yang sempit maupun luas. Oleh karena itu Frederick, Davis dan Post berpendapat bahwa kebijakan pada tingkat publik ditujukan kepada tindakan yang diambil pemerintah untuk mempromosikan perhatian umum (masyarakat) banyak kebijakan publik (umum) mulai dari pajak, pertahanan nasional sampai perlindungan lingkungan mempengaruhi bisnis secara langsung. Secara empiris kebijakan berupa undang-undang, petunjuk, dan program, dalam sebuah Negara kebijakan dianggap sebagai rangkaian tindakan yang dikembangkan oleh badan atau pemerintah yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pelaku untuk memecahkan masalah tertentu.

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah sebagai rangkaian konsep dan azas yang menjadi garis besar dari dasar pada masalah yang menjadi rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak, pernyataan cita-cita, prinsip, atau maksud dalam memecahkan

masalah sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan. Dengan kata lain sebagai pedoman untuk bertindak bagi pengambilan keputusan.

E. Kebijakan Publik

Pengertian kebijakan publik adalah unsur penting dari politik, dapat diartikan juga sebagai mencapai tujuan-tujuan tertentu menurut waktu tertentu. Kebijakan publik adalah hubungan antar unit-unit pemerintah dengan lingkungannya (Margono *et al.*, 2003).

Selanjutnya Gerston menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan upaya yang dilakukan oleh pejabat pemerintah pada setiap tingkatan pemerintahan untuk memecahkan masalah publik (Gertson, 1992). Lebih lanjut menjelaskan bahwa proses penentuan suatu kebijakan mencakup lima tahapan, yaitu (1) mengidentifikasi isu - isu kebijakan publik, (2) mengembangkan proposal kebijakan publik, (3) melakukan advokasi kebijakan publik, (4) melaksanakan kebijakan publik (5) mengevaluasi kebijakan yang dilaksanakan. Sedangkan menurut Dunn kebijakan publik merupakan pola yang kompleks dari pilihan kolektif yang saling bergantung yang dilakukan oleh badan dan lembaga pemerintah (Dunn, 1994).

Para ahli memberikan penjelasan bahwa kebijakan publik adalah keputusan atau ketetapan pemerintah untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap akan membawa dampak bagi kehidupan warga. Berbagai definisi yang disampaikan para ahli beragam, akan tetapi ada beberapa karakteristik

kebijakan publik yang dapat diidentifikasi, yaitu : (1) tujuan tertentu yang ingin dicapai berupa pemecahan masalah publik, (2) tindakan - tindakan tertentu yang dilakukan, (3) fungsi pemerintah sebagai layanan publik, (4) adakalanya berbentuk ketetapan pemerintah yang bersifat negatif, ketetapan untuk tidak melakukan atau melarang melakukan suatu tindakan. Berdasarkan beberapa uraian diatas yang dimaksud dengan kebijakan publik adalah keputusan-keputusan yang mengikat orang banyak pada tataran strategi atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik.

F. Perumusan Program

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Di dalam program dibuat beberapa aspek, disebutkan bahwa di dalam setiap program dijelaskan mengenai:

1. Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
2. Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
3. Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui.
4. Perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
5. Strategi pelaksanaan.

Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperationalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program yang diuraikan. Suatu program adalah kumpulan proyek - proyek yang berhubungan telah dirancang untuk melaksanakan kegiatan - kegiatan

yang harmonis dan secara integratif untuk mencapai sasaran kebijaksanaan tersebut secara keseluruhan.

Menurut Jones (1984), program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai program atau tidak yaitu:

1. Program cenderung membutuhkan staf, misalnya untuk melaksanakan atau sebagai pelaku program.
2. Program biasanya memiliki anggaran tersendiri, program kadang biasanya juga diidentifikasi melalui anggaran.
3. Program memiliki identitas sendiri, yang bila berjalan secara efektif dapat diakui oleh publik.

Program terbaik di dunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik (Jones, 1984).

Sebagai dasar pemikiran untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan penelitian ini, maka terlebih dahulu mendefinisikan pelaksanaan dan program, agar lebih jelas mengenai pengertian pelaksanaan program itu sendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997), pelaksanaan berasal dari kata laksana yang artinya menjalankan atau melakukan suatu kegiatan. Sedangkan, Farida (2008)

mengemukakan definisi program sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh.

Lebih lengkap lagi, Hasibuan (2006) juga mengungkapkan bahwa program adalah, suatu jenis rencana yang jelas dan konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Selain itu, definisi program juga termuat dalam Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyatakan bahwa program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat. Dalam proses pelaksanaan suatu program sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil, ataupun gagal sama sekali apabila ditinjau dari wujud hasil yang dicapai atau *outcomes*. Proses tersebut turut bermain dan terlihat berbagai unsur yang pengaruhnya bersifat mendukung maupun menghambat pencapaian sasaran suatu program.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pelaksanaan program adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok berbentuk pelaksanaan kegiatan yang didukung kebijaksanaan, prosedur, dan sumber daya dimaksudkan membawa suatu hasil untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

G. Hakikat Evaluasi

Sebuah kebijakan publik tidak bisa dilepas begitu saja. Kebijakan harus diawasi, dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut disebut sebagai “evaluasi kebijakan”. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Sejauh mana tujuan dicapai. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara “harapan” dengan “kenyataan”. Tujuan pokok dari evaluasi bukanlah untuk menyalah-nyalahkan melainkan untuk melihat seberapa besar kesenjangan antara pencapaian dan harapan dari suatu kebijakan publik. Tugas selanjutnya adalah bagaimana mengurangi atau menutup kesenjangan tersebut. Jadi evaluasi kebijakan bertujuan mencari kekurangan dan menutup kekurangan. Tiga lingkup makna evaluasi kebijakan publik :

a. Fungsi evaluasi kebijakan publik

1. Eksplanasi. Melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan.
2. Kepatuhan. Melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan.

3. Audit. Melalui evaluasi dapat diketahui, apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.

4. Akunting. Dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial ekonomi dari kebijakan tersebut.

b. Evaluasi Formulasi Kebijakan Publik

Secara umum, evaluasi formulasi kebijakan publik berkenaan dengan apakah formulasi kebijakan publik telah dilaksanakan:

1. Menggunakan pendekatan yang sesuai dengan masalah yang hendak diselesaikan, karena setiap masalah publik memerlukan model formulasi kebijakan publik berlainan.

2. Mengarah kepada permasalahan inti, karena setiap pemecahan masalah harus benar-benar mengarah kepada inti permasalahannya.

3. Mengikuti prosedur yang diterima secara bersama, baik dalam rangka keabsahan maupun juga dalam rangka kesamaan dan keterpaduan langkah perumusan.

4. Mendayagunakan sumber daya ada secara optimal, baik dalam bentuk sumber daya waktu, dana, manusia, dan kondisi lingkungan strategis.

c. Evaluasi Implementasi Kebijakan Publik

Mengikuti Effendi, tujuan dari evaluasi implementasi kebijakan publik adalah untuk mengetahui variasi dalam indikator - indikator kinerja yang digunakan untuk menjawab tiga pertanyaan pokok, yaitu :

1. Bagaimana kinerja implementasi kebijakan publik ? Jawabannya berkenaan dengan kinerja implementasi publik (variasi dari outcome) terhadap variabel independen tertentu.
2. Faktor - faktor apa saja menyebabkan variasi itu ? jawabannya berkenaan faktor kebijakan itu sendiri, organisasi implementasi kebijakan, dan lingkungan implementasi kebijakan yang mempengaruhi variasi outcome dari implementasi kebijakan.
3. Output/keluarannya seperti apa ? Jawabannya sangat tergantung “Evaluasi implementasi kebijakan dibagi tiga menurut *timing evaluasi*” :
 - Evaluasi sebelum pelaksanaan yang disebut Dunn (1999) sebagai evaluasi summatif.
 - Evaluasi pada waktu pelaksanaan biasanya disebut evaluasi proses.
 - Evaluasi setelah kebijakan yang juga disebut sebagai evaluasi konsekuensi (output) kebijakan dan/atau evaluasi dampak/pengaruh (output) kebijakan.

H. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson, 2003). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan. Menurut W. Dunn,

istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Evaluasi mencakup : kesimpulan, klarifikasi, kritik, penyesuaian dan perumusan masalah kembali.

Evaluasi memiliki beberapa fungsi utama dalam analisis kebijakan. Pertama dan yang paling penting, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kriteria kebijakan yaitu, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan dan target tertentu telah dicapai. Kedua, evaluasi memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.

Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target. Nilai juga dikritik dengan menanyakan secara sistematis kepastian tujuan dan target dalam hubungan dengan masalah yang dituju. Ketiga, evaluasi membari sumbangan pada aplikasi metode - metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadainya kinerja kebijakan dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan. Evaluasi dapat juga menyumbang pada definisi alternatif kebijakan yang baru atau revisi kebijakan dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang diunggulkan sebelumnya perlu dihapus dan diganti dengan yang lain

Evaluasi mempunyai dua aspek yang saling berhubungan; penggunaan berbagai macam metode untuk memantau hasil kebijakan publik, program, dan aplikasi serangkaian nilai untuk menentukan kegunaan hasil ini terhadap beberapa orang, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan. Perhatikan bahwa aspek yang saling berhubungan ini menunjukkan kehadiran fakta dan premis-premis nilai di dalam setiap tuntutan *evaluative*. Namun banyak aktivitas yang diterangkan sebagai “evaluasi” dalam analisis kebijakan pada dasarnya bersifat *non-evaluatif* – yaitu aktivitas-aktivitas tersebut terutama ditekankan pada produksi tuntutan *designative* (faktual) ketimbang tuntutan *evaluative*. Sehingga dibutuhkan suatu pendekatan untuk “penelitian evaluasi” atau “evaluasi kebijakan” (Bardach, 2008).

I. Evaluasi Kinerja Program

Indikator kinerja menginformasikan tingkat pencapaian kinerja yang dinyatakan secara kuantitatif. Nasir (2003) mengategorikan informasi kinerja sebagai berikut:

1. *Input* adalah jumlah sumber daya yang digunakan.
2. *Output* adalah jumlah barang atau jasa yang berhasil diserahkan kepada konsumen (diselesaikan) selama periode pelaporan.
3. *Outcome* adalah kejadian atau perubahan kondisi, perilaku atau sikap yang mengindikasikan kemajuan ke arah pencapaian misi dan tujuan program.
4. Efisiensi atau produktivitas adalah hubungan atau rasio antara jumlah input dengan jumlah output (*outcome*).

5. Karakteristik demografis dan karakteristik beban kerja lainnya.
6. Dampak (*impact*) adalah suatu hasil tertentu yang diakibatkan secara langsung oleh suatu program. Tanpa adanya program dampak tersebut tidak akan terjadi.

Pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh LAN (lembaga Administrasi Negara) dan BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan) yang dikenal dengan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) memberikan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan program suatu organisasi dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian aktivitas dapat dilakukan pada tataran masukan (*input*), proses, keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari aktivitas atau program instansi pemerintah bagi kesejahteraan masyarakat (Nasir, 2003).

Indikator kinerja adalah merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja. Dalam menyusun indikator kinerja perlu ditentukan data apa saja yang mesti dikumpulkan, hal ini untuk mengetahui apakah kemajuan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan bila dibandingkan terhadap hasil perencanaan yang hendak dicapai dapat terpenuhi. Jadi indikator-indikator kinerja merupakan alat yang sangat dibutuhkan untuk melihat apakah suatu strategi, program, atau kegiatan berhasil/gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator kinerja adalah uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya.

Mengingat pernyataan suatu hasil menyatakan apa yang ingin dicapai, indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai. Indikator biasanya merupakan ukuran kuantitatif, tetapi bisa juga berupa pengamatan kualitatif. Indikator tersebut menentukan bagaimana kinerja akan diukur menurut suatu skala atau dimensi, tanpa menjelaskan secara spesifik suatu tingkat pencapaian tertentu. Setiap indikator kinerja perlu didefinisikan secara jelas untuk setiap pernyataannya. Hal ini sangat penting bagi setiap stakeholder untuk faham terhadap indikator kinerja yang dibuat, sehingga akan membantu dalam pengambilan keputusan pada setiap evaluasi yang dilakukan.

Secara singkat, manfaat dan sasaran Indikator Kinerja adalah: memperjelas tentang informasi program, menciptakan kesepakatan untuk menghindari kesalahan interpretasi dan perbedaan pendapat selama pelaksanaan program/kegiatan, membangun dasar bagi pemantauan dan evaluasi, untuk mengenalkan dan memotivasi pelaksana program dalam pencapaian hasil, untuk mengkomunikasikan dan melaporkan hasil yang telah dicapai kepada stakeholders termasuk kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan masyarakat.

Kriteria dasar untuk menilai ketepatan dan kegunaan sebuah indikator adalah:

1. Langsung, sebuah indikator kinerja harus mengukur sedekat mungkin hasil yang diinginkan. Indikator tersebut tidak boleh dimasukkan pada

tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah dari hasil yang sedang diukur.

2. Obyektif, sebuah indikator yang obyektif tidak mempunyai keraguan mengenai apa yang sedang diukur. Maksudnya, ada kesepakatan umum mengenai interpretasi hasil. Keduanya unidimensi dan akurat secara operasional. Menjadi unidimensi artinya adalah indikator tersebut hanya mengukur sebuah kejadian pada suatu waktu. Hindari usaha untuk menggabungkan terlalu banyak dalam satu indikator, seperti pengukuran akses dan penggunaan keduanya. Keakuratan operasional artinya tidak ada keraguan mengenai jenis data yang akan dikumpulkan untuk sebuah indikator. Sebagai contoh, ketika jumlah lembaga ekspor yang sukses digunakan sebagai indikator kinerja akan membingungkan, akan lebih baik digunakan indikator kinerja seperti jumlah lembaga ekspor yang mengalami peningkatan pendapatan tahunan tidak kurang dari 5 persen, indikator ini akurat secara operasional.
3. Memadai, diambil sebagai sebuah kelompok, indikator kinerja dan indikator pendampingnya harus mengukur secara memadai pertanyaan hasil.
4. Kuantitatif, jika memungkinkan indikator kuantitatif adalah numerik (jumlah persentase nilai dollar, tonase sebagai contohnya). Indikator kualitatif adalah pengamatan deskriptif (pandangan seorang ahli mengenai kekuatan suatu lembaga, atau gambaran mengenai suatu perilaku). Pada saat indikator kuantitatif yang efektif sedang digunakan,

indikator kualitatif dapat melengkapi jumlah dan persentase dengan kekayaan informasi yang membawa hasil program menjadi hidup.

5. Dipisahkan, kalau bisa, pisahkan program tingkat manusia berdasarkan gender, usia, lokasi atau dimensi lain yang seringkali penting dari sudut pandang manajemen atau pelaporan.
6. Praktis, sebuah indikator disebut praktis jika data dapat diperoleh dengan cara yang tepat dan biaya yang layak.
7. Tepercaya, pertimbangan terakhir di dalam pemilihan indikator kinerja adalah apakah data dalam kualitas tepercaya yang memadai untuk suatu pengambilan keputusan tepat dapat diperoleh.

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Adapun penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh beberapa peneliti terdahulu dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yamin <i>et al.</i> (2018)	Evaluasi program	Pelaksanaan Program Makassar Tidak Rantasa secara umum terlaksana baik dengan kendala pada faktor

		Makassar Ta'Tidak Rantasa di Kota Makassar	pemahaman masyarakat dan infra struktur yang masih kurang baik sehingga respon sebagian kecil masyarakat masih kurang baik. Penelitian ini merekomendasi penilaian kecocokan, menguji dan mengevaluasi tentang kebijakan MTR yang sedang berlangsung cocok untuk dipertahankan tetapi memerlukan sikap tegas dari pemerintah kota menegakkan aturan tentang kebersihan dan persampahan. Dampak kebijakan MTR sudah dirasakan baik oleh masyarakat, meskipun masih terdapat kendala utamanya pembangunan persepsi positif terhadap gerakan kebijakan MTR kelompok masyarakat pemuda.
2	Riswandi <i>et al.</i> (2019)	Evaluasi Kinerja Pembangunan Program Kerja Base Transceiver Station (BTS) Menggunakan <i>Logical Framework Analysis</i> Studi Pada Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI) KOMINFO	Permasalahan utama terhambatnya proses pembangunan BTS adalah kurangnya komunikasi dan koordinasi antar tim, sedikitnya pengetahuan pegawai terkait tugas yang diberikan, dan proses pengiriman barang yang membutuhkan waktu lama. a. Evaluasi ini merupakan <i>Goal-Based Evaluation</i> , dikarenakan pada penelitian ini mengukur sejauh mana program kerja telah mencapai tujuan dan hasil dari program kerja; b. Pembangunan BTS sudah cukup maksimal. Sudah terbangun sekitar 800 BTS dari target pembangunan 5000 BTS pada akhir tahun 2020. Merupakan strategi yang cukup selaras dengan kondisi internal maupun eksternal; c. Dampak positif terhadap pembangunan BTS sangat dirasakan oleh warga sekitar, yakni BTS dapat sangat bermanfaat untuk berkomunikasi. Tidak ada dampak atau efek negatif yang dihasilkan dari pembangunan BTS. Kinerja dalam pembangunan harus ditingkatkan dengan adanya penerapan sistem informasi manajemen.

3	Nainu <i>et al.</i> (2017)	Evaluasi Kinerja Keuangan Pemerintah Dalam "Program Dukungan Manajemen Dan Tugas Teknis	Rasio ekonomis menunjukkan hasil kurang dari 90% yang berarti cukup ekonomis dalam standar <i>value for money</i> . Dengan demikian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara ekonomis dalam pemanfaatan anggaran belanjanya. Rasio efisiensi menunjukkan hasil kurang dari 100% yang berarti kurang efisien dalam standar <i>value for money</i> . Dengan demikian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara kurang efisien dalam pemanfaatan anggaran belanjanya. Rasio efektifitas
---	----------------------------	---	---

		Lainnya Kementerian Agama” Dengan Menggunakan Metode Value For Money Pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara	menunjukkan hasil berada diatas 100% (>100%) sehingga menunjukkan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara sangat efektif dalam pemanfaatan anggaran belanjanya, hal ini menunjukkan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara sudah berhasil dalam menjalankan program kerjanya dalam “Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Agama”.
4	Kadir (2018)	Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik dan lancar dilihat dari hasil evaluasi yang menggunakan Teori dari Dwiyanto (2006) dalam bukunya Mewujudkan <i>Good Governance</i> melalui Pelayanan Publik mengenai pengukuran kinerja pegawai. Dimana dengan menggunakan teori dari Dwiyanto untuk mengevaluasi kinerja pegawai bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Medan. Didalam teori yang dikemukakan Dwiyanto terdapat lima (5) indikator untuk mengukur kinerja pegawai, diantaranya: Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Dimana kelima indikator tersebut semuanya berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang disepakati bersama, dengan kata lain kinerja pegawai bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan sudah sangat baik.

5	Zakiah (2017)	Analisis Strategi dan Evaluasi Kinerja Pengentasan Kemiskinan Dalam Program Pembangunan Desa Perspektif Ekonomi Mikro Islam	Rangkaian konsep kegiatan Pembangunan Perdesaan terdiri dari sosialisasi, musyawarah program, pelaksanaan kegiatan dan pelatihan di Kec Nagara telah berjalan dengan baik dan lancar meskipun ada beberapa kendala-kendala yang terjadi. Adanya peranan kebijakan pemerintah yang bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan baik. Evaluasi kinerja Program Pembangunan Perdesaan bisa dilakukan melalui kajian evaluatif terhadap proses hasil kerja pelaksanaan kegiatan program Pembangunan
---	---------------	--	--

			Desa. Hasil kinerja program Pembangunan Desatelah terlaksana dengan baik dan lancar, tetapi ada beberapa kendala dalam pelaksanaan dalam pelaksanaan program pembangunan desa dan program perekonomian desa tersebut. Tujuan adanya evaluasi kinerja ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja program mana yang belum terlaksana, apa penyebab belum terlaksananya, oleh karena itu perlu adanya evaluasi kinerja untuk mengukur hasil kerja program Pembangunan Desa dalam pengentasan kemiskinan.
--	--	--	---

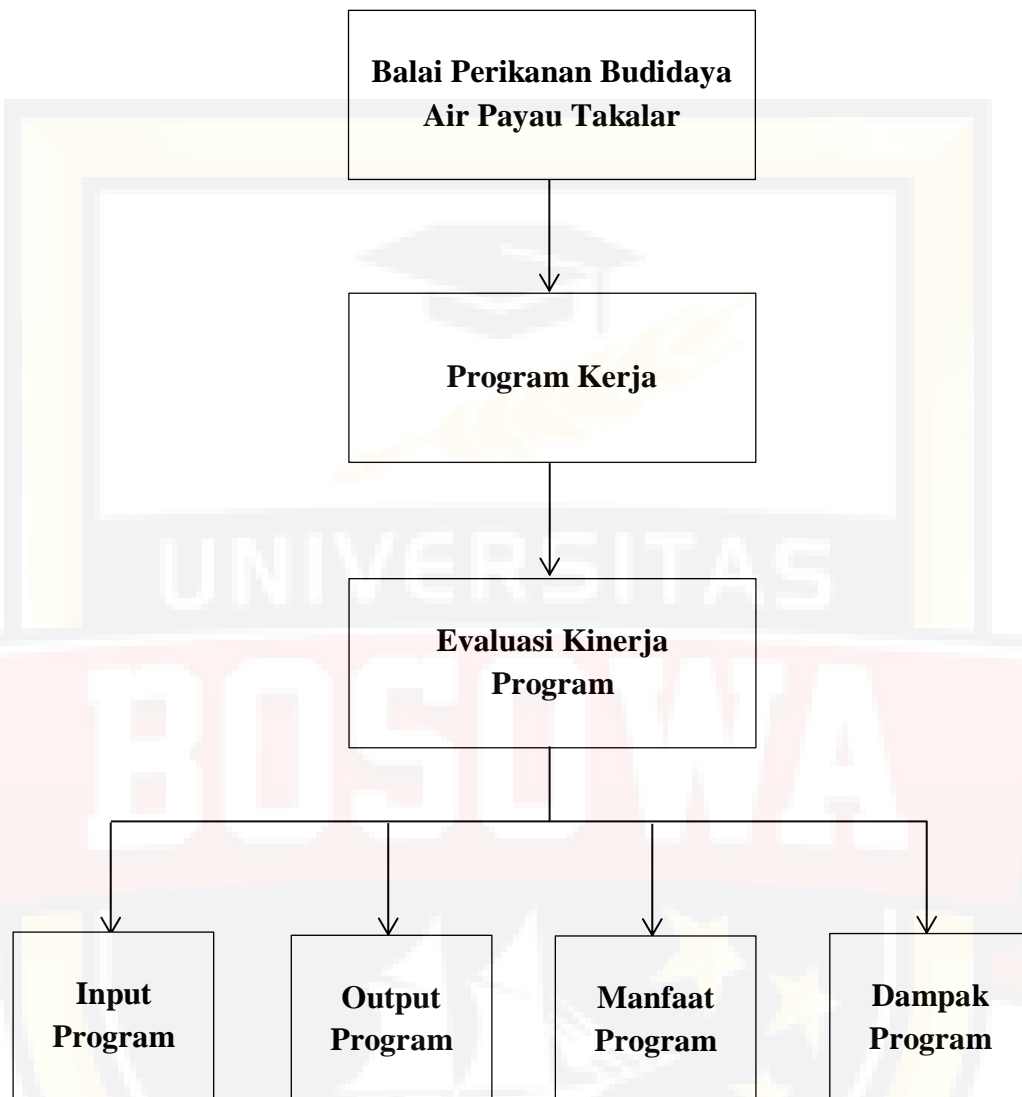
K. Kerangka Konsep

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk diopersionalkan. Menurut Jones (1984), pengertian program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Program terbaik di dunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik.

Program yang dijalankan oleh suatu organisasi menjadi jalan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Evaluasi diperlukan karena dianggap penting karena evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kriteria kebijakan yaitu, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan dan target tertentu telah dicapai. Kedua, evaluasi memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Hal ini membuat evaluasi bagi kinerja suatu program

perlu dilakukan dengan mengukur capaian aktivitas dapat dilakukan pada tataran masukan (input), proses, keluaran (output), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari aktivitas atau program instansi pemerintah bagi kesejahteraan masyarakat (Nasir, 2003).

Dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis tingkat keberhasilan program kerja yang dilaksanakan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar dengan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang akan ditinjau dari input, output manfaat, dan dampak dari program. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan Kerangka Konsep dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 1. Skema Kerangka Konsep Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menekankan teori - teori melalui pengukuran variabel - variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan melalui pengumpulan data. Selanjutnya, membuat deskripsi yang sistematis dan faktual terhadap fakta-fakta dari peristiwa objek yang diteliti mengenai penerapan program kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar, kemudian menarik simpulan (Soebroto, 2010).

Metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian deskriptif adalah metode wawancara dan pengamatan. Metode wawancara adalah penelitian yang memilih secara sengaja (*purposive*) informan yang dianggap berkompeten dalam bidang yang ingin diteliti.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar dengan melakukan wawancara dengan informan untuk menilai kinerja program yang dilaksanakan oleh Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar, apakah sudah sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu penelitian lapangan yaitu metode pengamatan dari yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pada objek yang diteliti. Metode kuesioner penelitian digunakan dalam kegiatan wawancara untuk memperoleh data dari informan. Kuesioner dilakukan dengan *google form* untuk mempermudah proses pengambilan data untuk informan yang berada jauh.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit elementer yang parameternya akan diduga melalui statistika hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian. Populasi yang diambil adalah populasi tak terbatas yaitu jumlahnya sulit dihitung (Fathomi, 2011). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua besar kelompok/individu penerima bantuan yang merasakan dampak dari adanya program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar sebanyak 115 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang ada. Sampel merupakan semacam miniature dari populasinya. Dalam pengambilan sampel untuk sebuah penelitian dapat digunakan kuesioner, untuk memperoleh tanggapan yang masuk dalam sampel yang diteliti. Sampel dapat diambil seluruhnya (seluruh anggota populasi menjadi sampel atau disebut juga sebagai sampel total). Jika ukuran populasi lebih dari 100, dapat diambil sampel sekitar 25 - 30% (Arikunto, 2006). Jadi, jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 50% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 59 orang.

E. Fokus dan Deskripsi Fokus

Penelitian ini difokuskan pada program kerja yang dilaksanakan oleh Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar dengan menganalisis kinerja program kerja yang dilaksanakan secara konsisten dari tahun 2019 - 2021.

F. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Hasan (2006), data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah Laporan Evaluasi Kinerja BPBAP Takalar Tahun 2019-2021.

G. Teknik Analisis Data

Analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara deskriptif (menggambarkan dan memaparkan). Setelah data yang diperlukan diperoleh, maka kemudian data tersebut akan diolah secara kualitatif. Selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan diklasifikasikan dalam bentuk tabel-tabel persentase dan penjelasan-penjelasan yang kemudian hasil dari pembahasan ini dirumuskan suatu

kesimpulan. Data yang diperoleh dipaparkan secara deskriptif analitis yaitu suatu analisa yang menggambarkan atau menceritakan secara jelas berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian dengan metode kuesioner ini hendaknya disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang akan diajukan kepada setiap responden lebih jelas serta dapat terstruktur. Adapun data yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel yang bersifat kualitatif akan diubah menjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik Skala Likert. Pengukuran variabel dilakukan dengan Skala Likert yaitu yang digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan - pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria penilaian yang digunakan dalam skala likert yaitu :

- 1 = Tidak Berpengaruh
- 2 = Cukup Berpengaruh
- 3 = Netral
- 4 = Berpengaruh
- 5 = Sangat Berpengaruh

Setelah ditemukan persentasenya lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Perhitungan dalam persentase dapat dikategori sebagai berikut :

Tabel 4. Kategori Penilaian

Kelas Interval (%)	Kriteria
81 – 100	Sangat Berpengaruh
61 – 80	Berpengaruh
41 - 60	Netral
21 - 40	Cukup Berpengaruh
0 - 21	Tidak Berpengaruh

Tabel 1 menunjukkan kriteria persentase dari hasil penilaian yang dilakukan responden terkait pertanyaan yang berada di kuesioner penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian terkait, yaitu uji validitas, uji reliabilitas. Kemudian setelah semua pengujian tersebut terpenuhi, kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan alat uji regresi berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan bantuan *software* statistik komputer SPSS. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian dapat dirumuskan seperti berikut ini.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

- 1) Uji validitas adalah suatu uji yang menunjukkan suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan

dengan skor total. Uji validitas menggunakan analisis faktor dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan butir-butir pertanyaan untuk masing-masing variabel atau untuk mengetahui validitas konstruk (Hair *et al.*, 2006). Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (sufficient correlation). Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi tersebut adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Masing-masing instrumen harus memiliki nilai KMO MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0.50 sehingga data yang dikumpulkan dapat dikatakan tepat untuk analisis factor (Hair *et al.*, 2006).

- 2) Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut realibel. Dengan kata lain realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun *et al.*, 1989). Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai cut off untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60 (Nunnally, 1978).

H. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah proses untuk menurunkan konsep-konsep penelitian menjadi bagian-bagian supaya mudah dipahami dan dapat diukur. Setiap konsep penelitian perlu dicari definisi operasionalnya yaitu penjabaran konsep ke dalam bagian - bagian atau imensi yang lebih rinci sehingga dapat diukur. Dalam sebuah konsep terdiri dari indikator atau variabel. Dalam penelitian ini ada empat konsep penelitian yang perlu di operasionalkan yaitu:

- 1) Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar (BPBAP Takalar) merupakan instansi yang dibentuk oleh Kementrian Kelautan dan Perikanan. BPBAP Takalar merupakan lokasi penelitian.
- 2) Kebijakan adalah sebagai pedoman untuk menuntun manager dalam membuat keputusan komitmen. Untuk itu kebijakan yang dibuat dapat meliputi ruang lingkup yang sempit maupun luas.
- 3) Evaluasi program kerja merupakan kegiatan yang sangat penting dalam proses pembelajaran termasuk pengukuran kinerja program, sumber biaya, aktivitas program, *outcomes* program, dan pengujian asumsi sementara yang berhubungan dengan tiga elemen ini.
- 4) Kinerja program merupakan ukuran atas Hasil (*outcome*) dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar.

- 5) *Input* program merupakan sumberdaya atau prasyarat yang dibutuhkan selama aktivitas berlangsung guna menghasilkan dan menjadi metode untuk memberikan *output*.
- 6) *Output* program merupakan adalah suatu produk akhir yang dihasilkan dari serangkaian proses yang diperuntukkan agar *outcome* dapat terwujud.
- 7) Manfaat program merupakan merupakan keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu.
- 8) Dampak program merupakan hasil yang diperoleh dari pencapaian manfaat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Letak Geografis

Balai Balai Budiadaya Air Payau (BBAP) Takalar dengan letak geografis adalah $119^{\circ} 26' 44''$ BT dan $05^{\circ} 25' 45''$ LS. BPBAP Takalar yang terletak di Desa Bontoloe, Kecamatan Galesong Selatan, Takalar kurang lebih 30 km ke arah Selatan Kota Makassar dengan batas-batas antara lain sebelah Barat dengan Selat Makassar, sebelah Selatan dengan Binanga Sabata dan sebelah Timur dengan Polongbangkeng Selatan dan sebelah Utara dengan Kecamatan Galesong Utara Berdasarkan letak geografisnya pantai BPBAP Takalar, berada pada pesisir pantai Selatan Selat Makassar.

Berdasarkan letak topografinya ini terletak di daerah tepi pantai Galesong yang tidak mengalami erosi. Pantai Galesong memiliki dasar pantai yang landai dengan jenis pantai berpasir, pada dasar pantai di sekitarnya juga berpasir dengan salinitas di sekitar lokasi berkisar 32-36 ppt, pasang surut dengan ketinggian 1-3 m, salinitas 30-50 ppt, pH 7-8,5. Suhu udara lokasi pembenihan berkisar antara 27 dan 30° C dengan curah hujan antara 2.000 dan 3.000 mm per tahun dan bebas dari limbah industri, asap serta limbah pemukiman. Secara umum lokasi BPBAP Takalar mudah dijangkau dengan sarana transportasi yang lancar.

BPBAP Takalar mempunyai kantor pusat,serta terdapat berbagai tempat untuk melaksanakan kegiatan budidaya. BPBAP Takalar terdiri atas tiga lokasi yang berjarak kurang lebih 1 km antara satu dengan yang lainnya. Lokasi satu terdiri atas bangunan kantor, asrama, rumah jaga, perumahan karyawan, aula, sarana olahraga dan sarana pembenihan. Lokasi dua terdiri atas sarana pembenihan kerapu dan baronang, brood stock udang, perumahan pengawai, tambak serta laboratorium. Lokasi tiga terdiri atas bak kultur pakan alami, hatchery udang windu, bak nila salin, serta tempat penyimpanan pakan buatan. Sesuai dengan kebutuhan usaha pembenihan maka harus dipilih daerah yang dekat dengan sumber air laut yang bersih serta ditunjang dengan sarana yang memadai, seperti transportasi, listrik serta telepon.

2. Visi dan Misi

a) **Visi** : “Mewujudnya BPBAP Takalar sebagai Pusat Pelayanan Masyarakat dan Penyedia Teknologi terapan dalam Pengembangan Budidaya Air Payau di Kawasan Timur Indonesia”

b) **Misi** :

- 1) Penyediaan paket teknologi terapan yang efisien.
- 2) Pengembangan komoditas unggulan air payau bernilai ekonomis penting pada masyarakat dan pembudidaya berbasis kawasan.
- 3) Peningkatan layanan masyarakat, akses informasi teknologi dan pengawasan budidaya secara kontinyu dan konsisten.

- 4) Peningkatan kemampuan SDM dan sistem kelembagaan.
- 5) Peningkatan jumlah kawasan yang menjadi binaan sukses.

3. Tujuan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar

- a) Melakukan penerapan teknologi budidaya air payau pada masyarakat dan pembudidaya khusus
- b) Menerapkan system usaha budidaya ramah lingkungan dan berkelanjutan
- c) Meningkatkan upaya pencegahan penurunan potensi sumberdaya perikanan
- d) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, sarana dan prasarana budidaya air payau
- e) Meningkatkan jasa pelayanan dan sertifikasi
- f) Meningkatkan system informasi budidaya

4. Kebijakan Strategis Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar

Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar menetapkan beberapa kebijakan yang dijadikan pedoman untuk pencapaian target kegiatan, yaitu:

- a) Meningkatkan kemampuan para pihak/pembudidaya dan kawasan dalam kegiatan budidaya air payau untuk mendukung program budidaya yang berkelanjutan
- b) Penciptaan dan peningkatan jumlah paket teknologi budidaya yang berkualitas dan berbasis aquabisnis.
- c) Peningkatan kualitas perekayasaan dan produksi.

- d) Mengembangkan kualitas SDM melalui penguasaan IPTEK dan peningkatan profesionalisme aparatur.
- e) Peningkatan kelembagaan institusi dan standarisasi teknologi.

5. Program Kegiatan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar

Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar menetapkan beberapa program kegiatan berdasarkan kebijakan yang dijadikan pedoman untuk pencapaian target kegiatan, yaitu:

- a) Produksi induk unggul.
- b) Revitalisasi sarana unit pembenihan.
- c) Benih bermutu air payau yang didistribusikan ke masyarakat.
- d) Benih bermutu air laut yang didistribusikan ke masyarakat.
- e) Bantuan sarana dan prasarana KBRL.
- f) Pelayanan laboratorium kesehatan ikan dan lingkungan.
- g) Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, evaluasi kinerja program dilakukan dengan metode menganalisis kinerja program dengan melihat dari input, output, manfaat dan dampak dari pelaksanaan program. Pendekatan yang digunakan dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui penilaian dari penerima program. Adapun hasil evaluasi kinerja program adalah sebagai berikut.

1. Metode Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar

a) Input

Adapun hasil penilaian responden terkait input dalam pelaksanaan program dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Input Program

Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria
Sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan program mudah dijangkau.	81,36	Sangat Berpengaruh
Pelaksana mampu menjelaskan maksud dan tujuan pelaksanaan program.	80,68	Sangat Berpengaruh
Sumber daya yang digunakan sesuai dengan kebutuhan program.	83,73	Sangat Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan penilaian responden mengenai penggunaan input dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar. Penilaian responden sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan program mudah dijangkau mendapatkan rata – rata penilaian sebesar 81,36% atau sangat berpengaruh. Penilaian selanjutnya yaitu pelaksana mampu menjelaskan maksud dan tujuan dari pelaksanaan program mendapatkan penilaian sebesar 80,68% atau sangat berpengaruh. Penilaian selanjutnya yaitu sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan program sesuai dengan kebutuhan mendapatkan penilaian 83,73% atau sangat berpengaruh.

b) Output

Output adalah pernyataan hasil pada tingkat pencapaian jangka pendek, langsung dapat diperoleh hasil dari kegiatan yang dilakukan dan seluruhnya dalam kendali manajemen organisasi. Berdasarkan penilaian responden dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Output Program

Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria
Hasil yang didapatkan lebih baik setelah mengikuti program	82,37	Sangat Berpengaruh
Program dapat diterima oleh semua penerima tanpa ada kendala	77,29	Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2022)

Tabel 6 menunjukkan penilaian responden terhadap *output* program mendapatkan penilaian sebesar 82,37% atau sangat berpengaruh. Penilaian lain dari responden mengenai program dapat diterima oleh semua penerima tanpa ada kendala mendapatkan penilaian 77,29% atau berpengaruh.

c) Manfaat

Berdasarkan hasil wawancara mengenai manfaat dari pelaksanaan program dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Manfaat Program

Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria
Program mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi penerima	79,66	Berpengaruh
Program sesuai dengan kebutuhan penerima	81,36	Sangat Berpengaruh
Program mampu dipahami dengan baik oleh penerima	78,31	Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2022)

Tabel 7 menunjukkan penilaian responden terhadap manfaat program mendapatkan penilaian sebesar 79,66% atau berpengaruh. Penilaian responden mengenai program yang sesuai dengan kebutuhan penerima mendapatkan penilaian 81,36% atau sangat berpengaruh. Penilaian responden mengenai

Program mampu dipahami dengan baik oleh penerima mendapatkan penilaian sebesar 78,31% atau berpengaruh.

d) Dampak

Berdasarkan hasil wawancara mengenai dampak dari pelaksanaan program dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Penilaian Kinerja Program Berdasarkan Dampak Program

Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria
Hasil dari program yang dilaksanakan memberikan dampak bagi pendapatan.	83,39	Sangat Berpengaruh
Hasil dari program yang dilaksanakan memberikan dampak bagi pengetahuan.	83,05	Sangat Berpengaruh
Hasil dari program yang dilaksanakan memberikan dampak bagi pelaku usaha.	83,73	Sangat Berpengaruh
Hasil dari program yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelaksanaan.	81,69	Sangat Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2022)

Tabel 8 menunjukkan program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar memberikan dampak bagi pendapatan responden mendapatkan penilaian sebesar 83,39% atau sangat berpengaruh. Dampak lain dari program yaitu bagi pengetahuan responden mendapatkan penilaian sebesar 83,05% atau sangat berpengaruh. Kemudian dampak program berikutnya yaitu untuk pelaku usaha mendapatkan penilaian sebesar 83,73% atau sangat berpengaruh. Terakhir dampak program yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelaksanaannya mendapatkan penilaian sebesar 81,69% atau sangat berpengaruh.

2. Dampak Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar

Dalam penelitian ini, dampak evaluasi kinerja program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar dilakukan dengan menggunakan alat analisis data yaitu *SPSS Version 22.0*. Adapun uji yang dilakukan menggunakan alat analisis data ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi berganda.

a) Uji Validitas

Validitas alat pengukur ditentukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor pertanyaan. Korelasi antara skor pertanyaan tertentu dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Apabila skor total masing-masing pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Dengan menggunakan korelasi *bivariate* antara masing - masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah dengan melihat korelasi masing - masing indikator terhadap total skor konstruk yang menunjukkan hasil signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Input Program

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Ket
Input_1	0,499	0,000	Valid
Input_2	0,343	0,003	Valid
Input_3	0,560	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Dengan Spss Versi 22.00

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* untuk masing - masing item pertanyaan pada variabel input program yang lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa item - item pertanyaan dalam variabel tersebut secara statistik valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai 3 variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,252. Hal ini menunjukkan semua variabel dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai uji validitas dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Output Program

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Ket
Output_1	0,408	0,019	Valid
Output_2	0,494	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Dengan Spss Versi 23.00

Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi *Sig.(2-tailed)* untuk masing - masing item pertanyaan pada variabel yang lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa item - item pertanyaan dalam variabel tersebut secara statistik valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai 2 variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,252. Hal ini

menunjukkan semua variabel dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas variabel manfaat dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Validitas Manfaat Evaluasi Program

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Ket
Manfaat_1	0,625	0,000	Valid
Manfaat_2	0,475	0,000	Valid
Manfaat_3	0,470	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Dengan Spss Versi 23.00

Tabel 11 menunjukkan nilai signifikansi *Sig.(2-tailed)* untuk masing - masing item pertanyaan pada variabel manfaat yang lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa item - item pertanyaan dalam variabel tersebut secara statistik valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai 3 variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,252. Hal ini menunjukkan semua variabel dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas untuk variabel dokumen penganggaran dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Uji Validitas Dampak Evaluasi Program

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Ket
Dampak_1	0,619	0,000	Valid
Dampak_2	0,457	0,000	Valid
Dampak_3	0,263	0,023	Valid
Dampak_4	0,317	0,006	Valid

Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi *Sig.(2-tailed)* untuk masing - masing item pertanyaan pada variabel dampak yang lebih kecil dari tingkat

signifikansi penelitian 5% (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa item - item pertanyaan dalam variabel tersebut secara statistik valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai 4 variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,252. Hal ini menunjukkan semua variabel valid.

b) Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi hasil penelitian. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur memberikan pengukuran yang relatif konsisten jika digunakan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama (Singarimbun, 1989). Dengan menggunakan *reliability analysis scale (Cronbach's Alpha)* dengan koefisien $\alpha = 0,05$. Pengujian reliabilitas instrumen ini meliputi variabel dampak program, input program, output program, dan manfaat program.

Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > r tabel (0,252), maka instrument tersebut reliabel atau andal (Ghozali, 2001). Hasil uji reliabilitas untuk variabel Dampak program disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>
Dampak Program (Y)	0,600	4
Input Program	0,718	3
Output Program	0,662	2
Manfaat Program	0,604	3

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Dengan Spss Versi 23.00

Tabel 13 menunjukkan hasil uji reabilitas untuk variabel dampak program dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,600 > 0,252$ sehingga variabel dinyatakan *reliable*. Untuk variabel input program menunjukkan nilai $0,718 > 0,252$ sehingga variabel dinyatakan *reliable*. Untuk variabel output program menunjukkan nilai $0,662 > 0,252$ sehingga variabel dinyatakan *reliable*. Untuk variabel manfaat program menunjukkan nilai sebesar $0,604 > 0,252$ sehingga variabel dinyatakan *reliable*. Jadi, kesimpulan dari hasil uji tersebut menyatakan semua variabel dinyatakan *reliable*.

c) Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu dampak program terhadap variabel dependen, yang terdiri dari variabel Input Program dan penilaian. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Siginifikansi
Kostanta	11,165		
Input Program (X1)	1,501	3,368	0,002
Output Program (X2)	1,057	2,702	0,003
Manfaat Program (X3)	1,463	7,361	0,000
F_{hitung}	49,345		0,000
F_{tabel}	2,78		

<i>R Square</i>	0,839
<i>T Tabel</i>	1,670

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Dengan Spss Versi 22.00

Tabel 14 menunjukkan hasil uji menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel *dependent* adalah optimaliasasi aset. Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,839. Berdasarkan nilai *R Square* menunjukkan bahwa variabel Input Program (X1), output Program (X2), dan manfaat program (X3) secara simultan (bersama - sama berpengaruh terhadap variabel nilai dampak program (Y) sebesar 0,839 atau jika dipersentasekan menjadi 83,9%. Berdasarkan F_{hitung} sebesar 49,345 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan nilai probabilitas dengan nilai Sig, $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Input Program (X1), output Program (X2), dan manfaat program (X3) secara simultan berpengaruh terhadap dampak program (Y). Berdasarkan nilai F_{hitung} menghasilkan nilai $49,345 > 2,78$ (F_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa bahwa hipotesis diterima atau variabel Input Program (X1), output Program (X2) dan manfaat program (X3) secara simultan berpengaruh terhadap dampak program (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T parsial), variabel nilai input program (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,368 dengan signifikansi 0,002. Kesimpulan dari uji t untuk variabel X1 menyatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,368 > 1,670$) maka variabel Input program (X1) berpengaruh secara parsial terhadap dampak program dapat diterima. Hasil uji parsial untuk variabel outnput program (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,072 dengan signifikansi 0,003. Kesimpulan dari uji t untuk variabel X2 menyatakan t hitung $>$ t tabel ($2,072 >$

1,670) maka variabel output program berpengaruh secara parsial terhadap dampak program diterima. Hasil uji t untuk manfaat program (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,361 dengan signifikansi 0,000. Kesimpulan dari uji untuk variabel X3 menyatakan bahwa nilai t hitung > t tabel ($7,361 > 1,670$) maka variabel manfaat program (X3) berpengaruh secara parsial terhadap dampak program diterima.

Hasil uji dengan menggunakan model regresi utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel input program (X1), output program (X1), dan manfaat program (X3) secara simultan berpengaruh terhadap dampak program (Y). Variabel Input program (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,501 dengan nilai probabilitas sebesar 0,002. Sementara variabel output Program (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,057 dengan probabilitas 0,003. Untuk variabel manfaat program (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,463 dengan probabilitas 0,000.

C. Pembahasan

1. Metode Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP

Takalar

Nasir (2003) mengategorikan informasi kinerja sebagai berikut:

- 1) *Input* adalah jumlah sumber daya yang digunakan.
- 2) *Output* adalah jumlah barang atau jasa yang berhasil diserahkan kepada konsumen (diselesaikan) selama periode pelaporan.

- 3) *Outcome* adalah kejadian atau perubahan kondisi, perilaku atau sikap yang mengindikasikan kemajuan ke arah pencapaian misi dan tujuan program.
- 4) Efisiensi atau produktivitas adalah hubungan atau rasio antara jumlah input dengan jumlah output (*outcome*).
- 5) Karakteristik demografis dan karakteristik beban kerja lainnya.
- 6) Dampak (*impact*) adalah suatu hasil tertentu yang diakibatkan secara langsung oleh suatu program. Tanpa adanya program dampak tersebut tidak akan terjadi.

Pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh LAN (lembaga Administrasi Negara) dan BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan) yang dikenal dengan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) memberikan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan program suatu organisasi dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian aktivitas dapat dilakukan pada tataran masukan (input), proses, keluaran (output), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari aktivitas atau program instansi pemerintah bagi kesejahteraan masyarakat (Nasir, 2003).

Dalam penelitian ini, evaluasi kinerja program dilakukan dengan metode menganalisis kinerja program dengan melihat dari input, output, manfaat dan dampak dari pelaksanaan program. Pendekatan yang digunakan dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui penilaian dari penerima program.

1) Input

Input program merupakan masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan. Untuk itu dikembangkan instrumen yang meliputi indikatornya sumber daya pendukung (sumber daya manusia, uang, sarana/prasarana) dan bahan-bahan dasar pendukung (peralatan dan teknologi).

Sumber daya meliputi sarana dan prasarana yang dapat menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan program. Menurut responden, sumber daya yang digunakan dalam program sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga kebutuhan dalam pelaksanaan program langsung tersedia. Contohnya program inovasi teknologi budidaya dapat dilakukan dengan capaian program sebesar 100% pada tahun 2021. Kebutuhan sumber daya yang menunjang pelaksanaan program disesuaikan dengan kebutuhan dari penerima manfaat sehingga dapat dilaksanakan dengan baik.

Keberhasilan pelaksanaan program harus diimbangi dari kemampuan pelaksana program agar mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari pelaksanaan program kepada penerima manfaat. Menurut responden, kemampuan dari petugas BPBAP Takalar dalam program sangat baik dan menjadi faktor yang sangat berperan dalam keberhasilan pelaksanaan program. Kemampuan yang dimiliki oleh petugas dari BPBAP Takalar tidak terlepas dari tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk menunjang kemampuan dari SDM.

Sumber daya dalam pelaksanaan program dilihat dari SDM dan SDA yang dapat menunjang pelaksanaan program seperti petugas, bahan baku,

sarana dan prasarana. Menurut responden, kemampuan petugas dari BPBAP Takalar sangat baik sehingga mampu menyelesaikan program yang dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan dari program tersebut. Kemudian, SDM dari penerima manfaat juga baik karena penerima manfaat merupakan pembudidaya ikan yang sudah berpengalaman. Sumber daya lainnya yaitu sarana dan prasarana dalam pelaksanaan program menurut responden mudah didapatkan karena sesuai dengan kebutuhan program karena petugas BPBAP sudah mempunyai informasi terkait potensi yang dimiliki wilayah sasaran dari pelaksanaan program.

2) Output

Output adalah pernyataan hasil pada tingkat pencapaian jangka pendek, langsung dapat diperoleh hasil dari kegiatan yang dilakukan dan seluruhnya dalam kendali manajemen organisasi. Menurut responden, hasil yang didapatkan dalam pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar sangat berpengaruh terhadap usaha budidaya yang dilakukan oleh responden. Hasil yang baik dari pelaksanaan program dilihat dari respon yang baik dari responden dalam melaksanakan program. Program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar merupakan program yang telah dilaksanakan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa program tersebut memberikan manfaat bagi masyarakat. Responden juga merasa program yang dilaksanakan merupakan program yang berkelanjutan karena selalu mendapatkan pengawasan dari petugas BPBAP Takalar.

Program yang dibuat oleh BPBAP Takalar yang sesuai dengan kebutuhan membuat program dapat diterima dengan baik. Salah satu contoh program yang rutin dilaksanakan yaitu distribusi calon induk unggul yang telah dilaksanakan beberapa tahun terakhir. Peningkatan produksi dapat dirasakan oleh salah satu responden karena melalui bantuan dari petugas BPBAP Takalar melalui program bantuan dan pendampingan. Program lain yang bertujuan meningkatkan hasil yaitu pemberian bantuan rumput laut. Rumput laut merupakan komoditas unggulan perikanan budidaya yang sangat potensial untuk dibudidayakan dengan penyebaran hampir di seluruh kawasan perairan payau dan laut di Indonesia. Budidaya rumput laut menggunakan teknologi sederhana, periode pemeliharaan yang singkat dan memerlukan modal yang relatif sedikit sehingga mudah diterapkan untuk dijadikan mata pencaharian masyarakat pesisir. Selain itu, peluang pasar rumput laut cukup potensial baik pasar dalam negeri maupun luar negeri. Perkembangan usaha budidaya rumput laut harus diimbangi dengan adanya ketersediaan bibit yang cukup dan berkualitas baik. Peningkatan produksi rumput laut memerlukan ketersediaan bibit secara berkesinambungan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya merupakan suatu komitmen yang menjadi faktor penting dalam menentukan arah dan kebijakan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya. Untuk mendukung program tersebut BPBAP Takalar pada kegiatan tahun 2021 akan menyalurkan bantuan untuk sarana kebun bibit rumput laut hasil kultur jaringan.

3) Manfaat

Manfaat atau *outcome* merupakan hasil aktual yang diharapkan dari pelaksanaan program. Menurut responden, program yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar yang sesuai dengan kebutuhan membuat program yang dilaksanakan dapat menyelesaikan masalah. Salah satu program yang menurut responden mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh responden yaitu Penyerahan bantuan bibit rumput laut, benih udang dan pakan dan inovasi teknologi budidaya.

Program yang dibuat oleh BPBAP Takalar yang sesuai dengan kebutuhan membuat program dapat diterima dengan baik. Salah satu contoh program yang rutin dilaksanakan yaitu distribusi calon induk unggul yang telah dilaksanakan beberapa tahun terakhir.

Menurut responden petugas BPBAP Takalar dalam menyampaikan program yang akan dilaksanakan sangat baik. Pendampingan dan pengawasan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan kelompok dalam rangka pengembangan usaha serta pemberdayaan masyarakat pada umum melalui pembinaan dan pendampingan yang meliputi : (1) Teknis Budidaya; (2) Manajemen Usaha, termasuk pencatatan usaha;, (3) Kelembagaan Pokdakan, termasuk administrasi dan pembukuan kelompok; serta (4) Pengembangan Usaha, termasuk pembentukan jejaring usaha dan kemitraan.

4) Dampak

Program kerja yang dilaksanakan oleh BPBAP yaitu menghasilkan produksi induk/calon induk unggul, memproduksi benih untuk kebutuhan bantuan langsung masyarakat, restocking dan produksi untuk PNBPN. Selain produksi benih, seksi pengujian dan dukungan teknis juga bertanggungjawab terhadap produksi pakan mandiri serta melakukan penyiapan bahan pelaksanaan monitoring kawasan budidaya yang penyakit ikan melalui kegiatan *survailen*, jumlah layanan laboratorium kesehatan ikan dan lingkungan, jumlah laboratorium HPI dan residu yang memenuhi standar teknis, dan jumlah tenaga teknis binaan.

Dampak dari kegiatan yang dirasakan oleh responden yaitu memberikan dampak pada peningkatan pendapatan. Peningkatan pendapatan menurut dilakukan dengan peningkatan hasil produksi responden. Hasil produksi yang meningkat karena bantuan yang diberikan seperti pada pembudidaya rumput laut. Pemberian bantuan juga diimbangi dengan pemberian pendampingan terhadap pembudidaya yang melakukan budidaya rumput laut. Peningkatan produksi juga diikuti peningkatan mutu dari hasil produksi pembudidaya.

Dampak peningkatan pendapatan dan mutu hasil produksi sebenarnya diperoleh dari peningkatan tingkat pengetahuan dari pembudidaya. Kemampuan pembudidaya dalam melakukan budidaya salah satunya didapatkan dari program inovasi teknologi budidaya.

2. Dampak Evaluasi Kinerja Program yang Dilaksanakan BPBAP Takalar

Program kerja yang dilaksanakan oleh BPBAP Takalar berdasarkan hasil analisis menunjukkan input dari program kerja sangat berpengaruh sehingga membantu program agar berdampak. Input program kerja dalam pelaksanaan program merupakan hasil dari bantuan yang diserahkan kepada calon penerima manfaat.

- 1) Jumlah produksi benih merupakan Kegiatan bantuan yang dilakukan Balai Perikanan Budidaya Air Payau Takalar di harapkan dapat meningkatkan produksi perikanan dan mensejahterakan kelompok/masyarakat pembudidaya. Apabila dibandingkan capaian antara tahun 2019 dengan tahun-tahun sebelumnya, maka capaian pada tahun 2019 lebih besar daripada tahun 2018 kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen BPBAP Takalar cukup baik dalam merealisasikan usulan permohonan yang masuk dengan realisasi yang didistribusikan. Tingginya target di tahun 2019 dibandingkan dengan target renstra yang sudah direncanakan menyebabkan capaian yang diperoleh kurang maksimal hal ini disebabkan beberapa kendala teknis berupa kegagalan pembenihan akibat kualitas telur induk kerang baik, faktor lingkungan yang ekstrim (kemarau panjang) menyebabkan kualitas air yang sangat fluktuatif. Rencana aksi untuk pelaksanaan kegiatan ditahun berikutnya yakni segera melakukan

identifikasi dan verifikasi terhadap proposal yang diusulkan dan segera memperbaiki sarana prasarana yang rusak dan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk memproduksi benih.

2) Jumlah produksi calon induk, produksi induk unggul merupakan bagian dari kebutuhan bahan baku industri pengolahan dari sektor hulu terutama dari komoditas utama budidaya perikanan terutama dalam penyediaan induk, maka sub sektor perbenihan memegang peranan sangat penting untuk menyediakan induk unggul dan benih bermutu yang pada akhirnya akan meningkatkan produksi, efisiensi dan efektivitas. Rerata capaian produksi induk unggul sebesar 100% disetiap tahunnya. Namun yang mengalami kendala yaitu distribusi bantuan induk belum begitu baik disebabkan kurangnya calon penerima bantuan induk yang memenuhi syarat. Komoditas calon udang vaname yang dibantukan masih sedikit peminatnya sehingga calon induk lebih banyak digunakan untuk unit pembenihan di UPT. Rencana aksi kedepan dengan memperbanyak produksi calon induk untuk komoditas nila salin untuk mendukung penyediaan benih nila salin di Sulawesi Selatan disamping itu melakukan identifikasi terhadap HSRT udang yang mangkrak untuk dihidupkan kembali.

3) Jumlah bantuan bibit rumput laut, Produksi bibit rumput laut hasil kultur jaringan pada tahun 2019 sebanyak 24,81 Ton atau setara

dengan 81,34% dari yang ditargetkan sebesar 30,5 Ton. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terjadi lonjakan produksi cukup sebanyak 727% dari tahun sebelumnya hal ini disebabkan hasil planlet yang diproduksi dari laboratorium kultur jaringan telah dapat digunakan di lapangan sebagai F1 dan menghasilkan bibit kultur jaringan dengan produksi yang baik. Rencana di tahun berikutnya adalah perbaikan dan penambahan lokasi kebun bibit milik BPBAP Takalar agar produksi dapat meningkat dan bantuan dapat lebih diperbanyak.

- 4) Jumlah produksi pakan mandiri, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terjadi penurunan produksi sebesar 15,39 % hal ini disebabkan terjadi gangguan mesin sehingga menyebabkan produksi agak tersendat. Langkah – langkah yang perlu dilakukan pada pelaksanaan produksi pakan mandiri kedepannya adalah dengan mempercepat proses pengadaan bahan pakan sehingga produksi bisa dimaksimalkan pada awal tahun kegiatan.
- 5) Jumlah kelompok penerima pakan mandiri, Capaian IKU untuk jumlah kelompok penerima bantuan bibit rumput laut sangat baik dengan realisasi sebanyak 37 kelompok atau setara dengan 370% dari yang telah ditargetkan sebanyak 10 kelompok. IKU ini merupakan IKU tambahan pada tahun 2019 sehingga tidak ada pembandingan dengan tahun sebelumnya. Rencana kedepannya adalah meningkatkan jumlah penerima manfaat dengan

menempatkan bantuan bibit rumput laut pada lokasi strategis untuk pengembangan budidaya rumput laut sehingga dapat mensuplai pembudidaya rumput laut yang ada disekitarnya dengan bibit yang berkualitas.

- 6) Jumlah kawasan pengawasan teknik budidaya jika dibandingkan dengan tahun 2018 terjadi penambahan jumlah kawasan monitoring sebanyak 1 kawasan atau 11,11%. Namun jika dilihat dari pengawasan tahun 2015 dan 2016 terjadi penurunan. Tidak konsistennya jumlah kawasan yang di monitoring atau yang mendapatkan pengawasan teknik disebabkan alokasi anggaran untuk monitoring tidak sama disetiap tahunnya, diharapkan pengalokasian anggaran untuk kegiatan ini dapat ditingkatkan dengan melihat banyaknya bantuan benih yang telah didistribusi ke Masyarakat.

Untuk sumber daya yang terlibat merupakan petugas yang telah memiliki kemampuan yang baik karena diimbangi dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang memang sesuai dengan bidang kerja. Kompetensi petugas BPBAP Takalar dalam melaksanakan program kerja juga sangat baik sehingga mempengaruhi kinerja petugas di lapangan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sarifuddin *et al.* (2022) dimensi Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian

(Persero) Cabang Hertasning Makassar. Menurut responden, tentu kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini bisa dilihat dari jasa produksi kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target yang di capai. Input lainnya seperti sarana dan prasarana merupakan milik dari responden yang digunakan untuk membantu responden memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Tujuan utama dari pelaksanaan program kerja yang dilakukan salah satunya yaitu peningkatan kualitas dan peningkatan kuantitas induk sehingga menghasilkan benih bermutu untuk mendukung produksi budidaya.

Hasil analisis terhadap output program menunjukkan penilaian sangat berpengaruh. Output dari program yang dilaksanakan yaitu melalui penerapan beberapa teknologi yang adaptif, aplikatif, efektif dan efisien guna mewujudkan perikanan budidaya yang berkelanjutan. Melalui program yang dilaksanakan juga diharapkan menumbuhkan minat responden dalam melakukan inovasi. Untuk meningkatkan minat masyarakat juga diberikan bantuan sarana dan prasarana melalui bimbingan dan pengawasan UPT.

Manfaat dari program berdasarkan hasil analisis menunjukkan penilaian berpengaruh terhadap dampak dari pelaksanaan program. Manfaat yang dirasakan oleh responden terkait pelaksanaan program beragam tergantung dari jenis programnya. Pada program pemberian bantuan sarana untuk kebun bibit rumput laut hasil kultur jaringan di Kabupaten Palopo yaitu Budidaya manfaat yang dirasakan yaitu responden mampu melakukan

budidaya rumput laut menggunakan teknologi sederhana, periode pemeliharaan yang singkat dan memerlukan modal yang relatif sedikit sehingga mudah diterapkan untuk dijadikan mata pencaharian masyarakat pesisir. Selain itu, peluang pasar rumput laut cukup potensial baik pasar dalam negeri maupun luar negeri. Perkembangan usaha budidaya rumput laut harus diimbangi dengan adanya ketersediaan bibit yang cukup dan berkualitas baik. Peningkatan produksi rumput laut memerlukan ketersediaan bibit secara berkesinambungan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Evaluasi kinerja program di BPAP Takalar dilakukan dengan mengidentifikasi berdasarkan input, output, manfaat, dan dampak dari pelaksanaan program kerja.
2. Dampak dari pelaksanaan program kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan berdasarkan input program menunjukkan sangat berpengaruh karena sumber daya meliputi sarana dan prasarana yang dapat menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan program, output program menunjukkan penilaian sangat berpengaruh. Output dari program yang dilaksanakan yaitu melalui penerapan beberapa teknologi yang adaptif, aplikatif, efektif dan efisien guna mewujudkan perikanan budidaya yang berkelanjutan, dan manfaat menunjukkan penilaian berpengaruh terhadap dampak dari pelaksanaan program, manfaat yang dirasakan oleh responden terkait pelaksanaan program beragam tergantung dari jenis programnya. Budidaya rumput laut menggunakan teknologi sederhana, periode pemeliharaan yang singkat dan memerlukan modal yang relatif sedikit sehingga mudah diterapkan untuk dijadikan mata pencaharian masyarakat pesisir.

B. Saran - Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Upaya peningkatan kinerja ini maka akan dilakukan upaya peningkatan fasilitas sarana dan prasarana di BPBAP Takalar dengan mengusulkan dalam penganggaran kedepan, dan peningkatan jenis dan kualitas perekayasa teknologi perikanan budidaya payau.
- b) Diharapkan agar pemerintah daerah maupun dan lembaga - lembaga pemerintah lainnya dapat melakukan evaluasi program secara berkala untuk mengukur kinerja program yang dilakukan dapat dilanjutkan atau memerlukan perbaikan agar dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anderson, James. E. 2003. *Public Policy Making, Fifth Edition*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bardach, E. 2008. *A Practical Guide for Policy Analysts: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving. Third Edition*. CQ Press, pp. 1-10.
- Barnawi & Arifin, Mohammad. (2014). Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Dunn, William N. (1994) *Public Policy Analysis : An Introduction (New Jersey : Prentice Hal, inc.)*, p7 Terjemahan ISIPOL (Yogyakarta: Gajak Mada University Press: 2003) h.98.
- Farida, Y. Tayibnapi (2008), Evaluasi Program (Jakarta: Rineka Cipta), h.15
- Gerston, L, N. (1992), *Public Policy Making in A Democratic society : A Guide to CIVIC Engaagement* (New York : M.E Sharp, inc), p.5.
- Haroid KoontzCyrill O'Donell, and Heinz Weihrich, *Management Eighth Edition* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1992), p. 144
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heinz Weihrich and Haroid Koontz, *Management A.Global Perspective Tent Edition* (New York : McGraw-Hill, Inc., 1993), h 123.
- Jones, C. O. 1984. *An Introduction to the Study of Public Policy*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Kadir, A. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 205-209.
- Keban, Yeremias T. (2008). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep Teori Dan Isu. Gaya Media, Jakarta.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE
- Mane, A., & Yantahin, M. (2017). *Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang*. *Economics Bosowa*, [S.l.], v. 3, n. 9, p. 45-56, jan. 2018. ISSN 2477-0655.
- Mustopadjaja. (2003). Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan evaluasi Kinerja. (Lembaga Administrasi Negara. Jakarta).
- Nainu, R., Sondakh, J. J., & Budiarmo, N. S. (2017). Evaluasi Kinerja Keuangan Pemerintah Dalam “Program Dukungan Manajemen Dan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Agama” Dengan Menggunakan Metode Value for Money Pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).
- Nasir, M. Safar (2003), *Prosiding Seminar Nasional Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah*, Kerjasama Fak. Ekonomi UAD, BPK Perwakilan III Yogyakarta, Partnership for Governance Reform in Indonesia, UAD Press.
- Noeng Muhadjir, *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta : Raka Sarasin, 2000, h. 15
- Riswandi, I. D. C., & Suprpto, A. D. H. (2019). Evaluasi Kinerja Pembangunan Program Kerja Base Transceiver Station (BTS) Menggunakan Logical Framework Analysis Studi Pada Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI) KOMINFO. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer e-ISSN*, 2548, 964X.
- Rivai, Veithzal (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sarifudin, M. A., Mane, A., & Yunus, M. K. (2022). PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG HERTASNING MAKASSAR. *Economics Bosowa*, 7(003), 293-305.
- Supardi (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya, Darma (2004), Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar ; Jakarta.

- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyud, M., & Hadi, L. (2003). Pembaharuan Perlindungan Hukum Merek. *Jakarta: CV Novindo Pustaka Mandiri.*
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- William C. Frederick, Keith Davis and James E. Post, *Business and Society, Coorporate Strategy, Public Policy, Ethics, Sixth Edition* (New York : McGraw-Hill Publishing Company, 1998), p. 11.
- Yamin, M. N., Guntur, M., & Sakawati, H. (2018). Evaluasi program Makassar Ta'Tidak Rantasa di Kota Makassar. In *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar "Diseminasi Hasil Penelitian melalui Optimalisasi Sinta dan Hak Kekayaan Intelektual"* (pp. 327-332). LEMLIT UNM.
- Zakiah, Z., & Maulida, A. Z. (2017). Analisis Strategi Dan Evaluasi Kinerja Pengentasan Kemiskinan Dalam Program Pembangunan Desa Perspektif Ekonomi Mikro Islam. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 1(1), 1-13.