# **BAB II**

# **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI**

## **Kajian Pustaka**

### **2.1.1 Pengertian Administrasi**

Administrasi adalah sebuah bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target atau tujuan organisasi. Jadi boleh dibilang bahwa administrasi punya peranan yang sangat krusial dalam semua aktivitas sebuah organisasi.

Pendapat yang dikemukakan **Siagian** yang dikutip oleh **Kencana Syafie** dalam bukunya yang berjudul **“Sistem Administrasi Publik Republik Indonesia (SANKRI)” (2006:5)** adalah sebagai berikut: **“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan. Keputusan yang telah diambil dan pelaksaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”**

Pendapat lain yang dikemukakan **Dimock** yang dikutip oleh **Pasolog** dalam bukunya **“Teori Administrasi Publik” (2007:3)** adalah sebagai berikut: **”Administrasi adalah suatu ilmu yang memeplajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Administrasi juga mementingkan aspek-aspek konkrit dari metode-mtode dan prosedur-prosedur manajemen”.**

### **2.1.2** **Pengertian Administrasi Publik**

Administasi Publik merupakan ilmu sosial yang dinamis, setiap saat senantiasa mengalami perubahan sejjalan dengan perubahan zaman, peradaban dan teknologi. Dimana Administrasi Publik suatu pelayanan untuk melayani masyarakat umum. Namun berbalik menjadi pelayanan terhadap negara kendali negara sebenarnya diadakan untuk kepentingan orang banyak, memang publik dapat diartikan sebagai negara disatu sisi kepentingan masyarakat umum yang dilayani pemerintah, sepnjang sesuai dengan kaidah moral dan agama.

Pendapat yang dikemukakan **Arifin Abdulrachman (1959:2)** dalam buku **Majalah Administrasi Negara** adalah sebagai berikut: **“Administrasi Publik adalah Ilmu yang mempelajari pelaksanaan dari politik negara.”**

Pendapat lain yang dikemukan **Edward H. Litchfield (1956:1)** dalam bukunya ***Notes on a General Theory of Administration*** adalah sebagai berikut:

**“Administrasi publik adalah suatu sandi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintahan diorganisasikan, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakan, dan dipimpin.”**

####  **2.1.2.1** **Tujuan Administrasi Publik**

Tujuan utama dari administrasi publik adalah agar dapat mencapai tujuan negara sesuai keinginan publik. Adapun beberapa keinginan publik tersebut adalah:

1. Keamanan
2. Kesejahteraan
3. Keadilan

Untuk dapat mencapai tujuan administrasi publik tersebut, maka diperlukan beberapa hal berikut ini:

1. Partisipasi Sosial, yaitu keikutsertaan masyarakat dalam pelaksanaan administrasi publik.
2. Tanggungjawab Sosial, yaitu pertanggungjawaban yang dilakukan oleh pelaksanaan administrasi publik kepada masyarakat.
3. Dukungan Sosial, yaitu dukungan yang diberikan oleh publik terhadap pelaksanaan administrasi publik.
4. Kontrol Sosial, yaitu kontrol atau pengawasan yang dilakukan oleh publik terhadap kegiatan administrasi publik.

### **2.1.3** **Pengertian Evaluasi**

Evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana pencapaian suatu kegiatan, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu utnuk mengetahui apakah ada selisih di antar keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan – harapan yang ingin diperoleh.

Pendapat yang dikemukakan **Raka Joni (1975)** adalah sebagai berikut: **“Evaluasi adalah proses untuk mempertimbangkan sesuatu barang, hal atau gejala dengan mempertimbangkan beragam faktor yang kemudian disebut Value Judgment”.**

Pendapat lain yang dikemukakan **Jones** adalah sebagai berikut: **“Evaluasi adalah suatu aktivitas yang dirancang untuk menimbang manfaat program dalam spesifikasi kriteria, teknik pengukuran, metode analisis dan bentuk rekomendasi”.**

* + - 1. **Tahap – Tahap Evaluasi**
1. Evaluasi tahap perencanaan, yaitu evaluasi yang digunakan dalam tahap perencanaan untuk mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai alternatif dan kemungkinan terhadap cara pencapaian tujuyang ditetapkan sebelumnya.
2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan. Pada tahap ini evaluasi adalah suatu kegiatan yang melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding dengan rencana. Terdapat perbedaan antara konsep menurut penelitian ini dengan monitoring.
3. Evaluasi pada tahap pasca pelaksanaan. Dalam hal in konsep pada tahap pelaksanaan, yang membedakannya terletak pada objek yang dinilai dengan dianalisa, dimana tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding rencana tetapi hasil pelaksanaan dibanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan atau ingin dicapai.

### **2.1.4 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat yang dikemukakan **Withmore** adalah sebagai berikut: **“Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”.**

Pendapat lain yang dikemukakan **Hasibuan 2002 : 160** adalah sebagai berikut:

**“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugasnya atas kecapakan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.**

#### **2.1.4.1 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motiasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situsional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.2 Unsur Evaluasi Kinerja**

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa unsur – unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi. Evaluasi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan. Evaluasi hasil dalam memenuhi perauran–peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas. Evaluasi kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama. Evaluasi kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan. Evaluasi dalam menyatukan dan melaraskan bermacam–macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggungjawab. Evaluasi kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prsarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

### **2.1.5 Pengertian Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit – unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

Pendapat yang dikemukakan **GT. Milkovich dan Bourdreau** adalah sebagai berikut: **“Evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai”.**

Pendapat lain yang dikemukakan **Payaman Simanjuntak (2005:105)** adalah sebagai berikut: **“Evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan”.**

#### **2.1.5.1 Tujuan evaluasi kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

1. Peningkatan kinerja
2. Pengembangan SDM
3. Pemberian Kompensasi
4. Program peningkatan produktivitas
5. Program kepegawaian
6. Menghindari perlakuan diskriminasi

#### **2.1.5.2 Faktor–Faktor Penilaian kinerja atau Evaluasi kinerja**

Tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang–orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
2. Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesain tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Perilaku–perilaku inovatif dan spontan diluar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan–gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap–sikap lain yang menguntungkan organisasi.

### **2.1.6 Pengertian Aparatur**

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

Pendapat yang dikemukan **Dharma Setyawan Salam dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* (2004:169)** adalah sebagai berikut: **“Aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku”.**

Pendapat lain dikemukakan **Widjaja (2004:22)** adalah sebagai berikut: **“Kita menyadari bahwa aparatur itu adalah sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat. Seorang administrator adalah seorang abdi *(servant)* bukan sebagai tuan *(master)*”.**

### **2.1.7 Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan terpimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya tertentu dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Pendapat yang dikemukan **Waldo** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya “**Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” (2003:124**) adalah sebagai berikut: **“Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sitem admnistrasi”.**

Pendapat lain yang dikemukan **Weber** yang dikutip oleh **Thoha** dalam bukunya **“Perilaku Organisasi Dasar dan Aplikasinya” (2014:113)** adalah sebagai berikut: **“Organisasi merupakaan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries) dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu”.**

### **2.1.8 Pengertian Parkir**

Parkir adalah tempat pemberhentian kendaraan dalam jangka waktu pendek atau lama, sesuai dengan kebutuhan pengendara. Parkir merupakan salah satu unsur prasarana transportasi yang tidak terpisahkan dari sistem jaringan transportasi, sehingga pengaturan parkir akan mempengaruhi kinerja suatu jaringan, terutama jaringan jalan raya.

Pendapat yang dikemukan **Syaiful (2013)** adalah sebagai berikut:

**“Parkir adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang bersifat sementara karena ditinggalkan oleh pengemudinya. Termasuk dalam pengertian parkir adalah setiap kendaraan yang berhenti pada tempat–tempat tertentu baik yang dinyatakan dengan rambu lalu lintas ataupun tidak, serta tidak semata–mata untuk kepentingan menaikkan dan atau menurunkan orang dan atau barang”.**

Pendapat lain yang dikemukakan **Peraturan Pemerintah Daerah Kota Semarang No. 11 tahun 1998, 4** adalah sebagai berikut: **“Parkir adalah memangkalkan atau menempatkan dengan memberhentikan kendaraan angkutan orang atau barang (bermotor atau tidak bermotor) pada suatu tempat parkir dalam jangka waktu tertentu”.**

Daerah perkotaan dengan kepadatan penduduk dan tingkat ekonomi yang tinggi mengakibatkan tingkat kepemilikan kendaraan pribadi yang tinggi pula. Apabila kondisi ini didukung dengan kebijakan pemerintah dalam manajemen lalu lintas yang tidak membatasi penggunaan mobil pribadi, maka akan mendudukung pelaku pergerakan untuk selalu menggunakan kendaraan pribadi. Hal ini akan menimbulkan kebutuhan lahan parkir yang besar pada zona tarikan.

Tidak semua pengembang pusat bisnis mampu menyediakan lahan parkir yang mencukupi, sehingga badan jalan yang berada di sekitarnya digunakan untuk lahan parkir. Apabila badan jalan terseut dilalui lalu lintas dalam jumlah yang cukup besar makan bisa dipastikan bahwa parkir di badan jalan akan menimbulkan permasalahan lalu lintas (kecepatan menurun dan waktu tempuh meningkat).

Timbulnya permasalahan parkir di kota – kota besar menuntut para ahli transportasi untuk betul–betul memahami parkir. Konsep dan karakteristik parkir, analisis kebutuhan parkir, perencanaan geometrik lahan parkir, dan kebijakan parkir merupakan materi bisa diimplementasikan untuk menangani permasalahan parkir.

1. Cara dan Jenis Parkir
2. Menurut Penempatannya
* Parkir di tepi jalan (on-street parking). Yakni parkir dengan menggunakan badan jalan sebagai tempat parkir
* Parkir di luar badan jalan (off-street parking). Yakni parkir kendaraan di luar badan jalan bisa di halaman gedung perkantoran supermaket, atau pada taman parkir.
1. Menurut Statusnya
* Parkir umum, biasanya dikelola oleh pemerintah daerah
* Parkir khusus, dikelola oleh swasta
* Parkir darurat, diselenggarakan karena adanya kegiatan incidental
* Taman parkir, dikelola oleh pemerintah daerah
* Gedung parkir, biasanya diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan pengelolaanya oleh swasta
1. Menurut Jenis Kendaraan
* Kendaraan tidak bermesin (sepeda)
* Sepeda motor
* Mobil
1. Menurut Jenis Tujuan Parkir
* Parkir penumpang : untuk kebutuhan menaikkan dan menurunkan penumpang
* Parkir barang : untuk kebutuhan bongkar muat barang
1. Menurut Jenis Kepemilikan dan Pengoperasian
* Milik swasta dan dikelola oleh swasta
* Milik pemerintah daerah dan dikelola oleh pemda
* Milik pemerintah daerah dan dikelola dan swasta

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi seorang pemimpin atau kepala suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dapat mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Payaman J Simanjuntak dalam bukunya “Manajemen Evaluasi Kinerja” (2005:105) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja. Aspek-aspek tersebut adalah:

* + - * 1. Pengembangan SDM
				2. Pemberian Kompensasi
				3. Program Peningkatan Produktivitas
				4. Program Kepegawaian
				5. Menghindari Perlakuan Diskriminasi

Dimensi kinerja diatas dapat diartikan bahwa setiap kerja yang telah diprogramkan harus mampu dilaksanakan dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM

Yaitu evaluasi kinerja sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manaemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka masing-masing.

1. Pemberian Kompensasi

Yaitu melalui evaluasi kinerja individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.. pekerja yang menampilkan evaluasi kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa: pemberian penghargaan dan atau uang; pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain, dan atau pencepatan kenaikan pangkat dan gaji.

1. Program Peningkatan Produktivitas

Yaitu dengan mengetahui kinerja masing-masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.

1. Program Kepegawaian

Yaitu hasil evaluasi kinerja sangat bermanffaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perncanaan karier pegawai.

1. Menghindari Peelakuan Diskriminasi

Yaitu evaluasi kinerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja.

## **2.3 Proposisi**

Berikut ini proposisi mengenai Evaluasi Kinerja yaitu: Evaluasi Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus Penertiban Parkir di Jalan Riau) didasarkan pada aspek evaluasi kinerja yang menjawab rumusan masalah:

1. Evaluasi Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandung dapat dilihat dari aspek Pengembangan SDM, Pemberian Kompensasi, Program Peningkatan Produktivitas, Program Kepegawaian, Menghindari Perlakuan Diskriminasi.
2. Faktor hambatan dalam Evaluasi Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam melakukan penertiban parkir liar, beberapa diantaranya yaitu, anggaran, belum optimalnya Sumber Daya Manusia, minimnya sarana dan prasana serta sulitnya bagi Dinas Perhubungan melakukan mediasi dengan kelompok masyarakat yang berkuasa.
3. Upaya melakukan pembenahan dari sisi anggaran, melakukan pembinaan secara berkala dan melakukan koordinasi rutin kepada pihak penanggung jawab sarana pendidikan, rumah sakit, pengadilan, restoran, pusat perdagangan dan tempat hiburan.