

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja di dalam suatu organisasi Wibowo (2007 : 16) dalam bukunya menjelaskan tergantung dengan kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya baik sebagai individu maupun sebagai suatu tim dan sumber daya manusia adalah merupakan aset bagi suatu organisasi, untuk itu organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Kinerja yang diterapkan oleh pemerintah sangat berpengaruh pada pelayanan untuk mencapai pemberdayaan yang diinginkan dan dibutuhkan masyarakat, kinerja adalah salah satu modal penting yang dimiliki pemerintah untuk menata kehidupan masyarakatnya dalam berbagai aspek kehidupan. Kinerja dari suatu pemerintah telah dikatakan berhasil apabila suatu kinerja yang diterapkan tersebut sesuai dengan tujuan memberdayakan masyarakat yang dapat dituangkan dalam pelayanan-pelayanan yang direalisasikan dimasyarakat .

Mangkunegara A. P (2014:109) di dalam bukunya menjelaskan dengan mengorganisasikan sumber daya manusia dalam memajemenkan suatu organisasi akan menghadapi beberapa tantangan sebagai berikut :

Pertama, asumsi yang keliru mengenai sumber daya manusianya itu sendiri.

Kedua , permasalahan manajemen sumber daya manusia di tingkat korporat.

Ketiga, berkaitan dengan prestasi dari komitmen para pekerja.

Keempat, begitu banyak konsep teori manajemen sumber daya manusia menjadi sangat berbeda dan mungkin sangat bertentangan di lapangan.

Kelima, permasalahan fleksibilitas.

Setiap daerah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan suatu pembangunan sosial disuatu daerah yang berkaitan dengan pelayanan publik maka dari itu perlu adanya instansi yang fokus untuk menangani pembangunan kesejahteraan dalam memberdayakan lansia, usia lanjut adalah proses alami yang tidak dapat dihindari dan semua orang pasti menginginkan kebahagiaan untuk hidup bersama keluarga diusia lanjutnya, tetapi bagaimana jika yang diharapkan kurang atau bahkan tidak sesuai dengan kenyataan mereka yang harus tinggal dan berada Di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia.

UU No 13 tahun 1998 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, 1998 : 2 di undang-undang ini pada bab 4 dijelaskan bahwa pemerintah berkewajiban mengarahkan, menimbang dan menciptakan suasana yang menunjang bagi terlaksananya upaya peningkatan kesejahteraan sosial lanjut usia. Pemerintah, masyarakat, dan keluarga bertanggung jawab atas terwujudnya upaya peningkatan kesejahteraan sosial lanjut usia karena dengan adanya perubahan dan struktur sosial menjadi dampak terhadap merawat lansia atau orang tuanya yang dikarenakan beberapa faktor seperti sosial dan ekonomi yang pada akhirnya

mengganggu kesehatan atau psikologis bahkan ada juga karena adanya permasalahan yang dihadapi oleh keluarganya sehingga para orang tua ini pada akhirnya dibawa Ke Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia.

Menurut (Badan Pusat Statistik, 2015) penduduk lansia dapat digolongkan menjadi tiga yaitu lansia muda (60-69 tahun), lansia madya (70-79 tahun), dan lansia tua (80 tahun ke atas).

**TABEL 1.1**

**STATISTIK LANJUT USIA DI SULAWESI SELATAN  
DILIHAT DARI STATUS EKONOMI RUMAH TANGGA**

No	Jenis Klamim	Terendah 40%	Menengah 40%	Tertinggi 20%
1.	Laki-Laki	45,1	39,15	15,84
2.	Perempuan	45,8	39,35	14,78

*Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2015)*

Faktor ekonomi sangat berperan dan berpengaruh dalam eksistensi terhadap dampak kehidupan lansia karena keluarga lansia yang memiliki kehidupan ekonomi yang tinggi belum tentu menjamin mereka akan mendapatkan kebahagiaan yang sepenuhnya dan nyaman berada diruang lingkup keluarga tersebut, dan bagi lansia yang hidup dikeluarga yang memiliki kemampuan perekonomian lemah bisa juga ini menjadi salah satu alasan mereka untuk memilih berada Di Pusat Pelayanan Lanjut Usia karena tidak ingin

merepotkan anak dan keluarga. Adapun beberapa faktor ataupun alasan anak dan keluarga membawa lansia Ke Pusat Pelayanan Lanjut Usia menurut (Abdillah, 2016) antara lain:

1. Kesibukan anak dan keluarga untuk bekerja sehingga kurang dan bahkan tidak sempat mengurus orang tuanya secara optimal, jadi mereka menitipkan orang tuanya Di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia karena takut terlantar.
2. Anak atau keluarga beranggapan jika orang tuanya berada Di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia mereka lebih senang karena mempunyai aktifitas yang sesuai dengan usia mereka dan dapat bertemu dengan para kawan-kawan sebaya.
3. Faktor dari orang tuanya sendiri yang meminta untuk tinggal Di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia karena takut untuk merepotkan anak dan keluarganya.

Menurut PP No 43 Tahun 2004 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia, 2004 : 7 pasal 25 menerangkan tentang penyediaan aksesibilitas untuk lanjut usia seperti aksesibilitas bangunan umum dan dipasal 26 lebih menegaskan lagi akses yang dimaksud oleh pasal 25 yaitu akses di dalam bangunan. Berarti akses dalam bangunan ini salah satu contohnya adalah tempat tinggal dan khususnya bagi para lanjut usia yang sudah tidak tinggal lagi bersama anak atau keluarga, maka pada saat itu mereka harus

mendapat pelayanan layak yang ditangani langsung oleh pemerintah yang menyediakan pusat pelayanan.

Dengan adanya pusat pelayanan untuk para lansia maka akan mendukung upaya mengidentifikasi para lanjut usia ini, maksudnya adalah ketika fungsi dan wewenang masyarakat ataupun keluarga tidak berfungsi lagi sebagaimana mestinya maka Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia adalah pilihan terakhir untuk menyantuni para lanjut usia atau orang tuanya, menyikapi dengan adanya kemunduran yang terjadi pada lansia maka pemerintah wajib dalam menyediakan fasilitas dalam upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia yang masih potensial dan tidak potensial termasuk dengan adanya Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Di Kota Pare Pare Sulawesi Selatan, yang dimana Pusat Pelayanan Lanjut Usia ini bukan dibawah koordinasi Kementerian Sosial melainkan dibawah koordinasi Gubernur dan Pemerintah Sulawesi Selatan. Adapun lansia masih hidup yang diberdayakan di Pusat Pelayanan Sosial Mappakasunggu Parepare 2016:

**TABEL 1. 2**

**DAFTAR NAMA-NAMA SANTUNAN DI PUSAT PELAYANAN SOSIAL  
LANJUT USIA (PPSLU) MAPPAKASUNGGU PAREPARE YANG MASIH  
HIDUP SAMPAI DENGAN 04 – NOVEMBER 2016.**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>UMUR</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>DAERAH ASAL</b>
1.	PATIMASANG	86	PEREMPUAN	GOWA
2.	NORMA HASAN	81	PEREMPUAN	MAKASSAR
3.	LIANG PJIT LENG/ NONA	71	PEREMPUAN	MAKASSAR
4.	DAENG KANANG	78	PEREMPUAN	MAKASSAR
5.	YOGI LESTARI	66	PEREMPUAN	YOGYAKARTA
6.	CAHAYA BULAN	76	PEREMPUAN	MAKASSAR
7.	NYONRIK	76	PEREMPUAN	MAKASSAR
8.	MUH. ALI	81	LAKI-LAKI	POLMAS
9.	ANDI PARENRENGI	82	LAKI-LAKI	SIDRAP
10.	ABD. RAJAB DG. KULLE	70	LAKI-LAKI	MAKASSAR
11.	TATO TANDUNG	63	LAKI-LAKI	TATOR
12.	MUNA	80	PEREMPUAN	PANGKEP
13.	ROSDIANA	66	PEREMPUAN	MAKASSAR
14.	HAJARA KECIL	75	PEREMPUAN	PAREPARE

15.	RUKIYA	71	PEREMPUAN	PAREPARE
16.	SITI KANI	68	PEREMPUAN	PAREPARE
17.	LAKODE	75	LAKI-LAKI	PAREPARE
18.	SULLE	83	LAKI-LAKI	PAREPARE
19.	LA CONGKENG	72	LAKI-LAKI	PAREPARE
20.	HAMZAT	68	LAKI-LAKI	POLMAS
21.	HJ.RUKIYAH	80	PEREMPUAN	PAREPARE
22.	HAJARA BASIR	76	PEREMPUAN	MAJENE
23.	NURMIATI KARIM	64	PEREMPUAN	MAJENE
24.	ABD. KARIM	66	LAKI-LAKI	MAJENE
25.	BAERAH	71	PEREMPUAN	PAREPARE
26.	HAMAL.B	73	PEREMPUAN	PAREPARE
27.	PUANG LAGGOTI	82	PEREMPUAN	PAREPARE
28.	SAMPE BUNGA	75	LAKI-LAKI	MALILI
29.	SOLONGGANG ALI	81	LAKI-LAKI	PAREPARE
30.	IMANI	80	PEREMPUAN	ENREKANG
31.	IROMA	74	PEREMPUAN	PAREPARE
32.	MATAHARI	68	PEREMPUAN	BARRU
33.	MUHAMMAD SAID	76	LAKI-LAKI	PANGKEP
34.	RAHMAN	72	LAKI-LAKI	PAREPARE
35.	HJ. SATUNA	80	PEREMPUAN	PAREPARE
36.	HASNAH	81	PEREMPUAN	MAKASSAR

37.	ABD. LATIF	60	PEREMPUAN	BONE
38.	BECCE	80	PEREMPUAN	MAKASSAR
39.	MAHMUDDIN	71	LAKI-LAKI	SINJAI
40.	SYAMSUL RAHMAN	72	LAKI-LAKI	SULTENG
41.	MIKKA	60	PEREMPUAN	BONE
42.	SULE	63	PEREMPUAN	TORAJA
43.	SAMPARA LILY	78	LAKI-LAKI	MAKASSAR
44.	NURIYAH	72	PEREMPUAN	PAREPARE
45.	SUPIANI	70	PEREMPUAN	MAKASSAR
46.	ABD. RAHIM	62	LAKI-LAKI	MAKASSAR
47.	BICCI	57	PEREMPUAN	POLMAN
48.	SALMA	80	PEREMPUAN	BARRU
49.	DARMA	70	PEREMPUAN	SELAYAR
50.	M. ALIM BAIS	98	LAKI-LAKI	MAKALE
51.	DG. AZIS	98	LAKI-LAKI	MAKASSAR
52.	MADA	70	PEREMPUAN	MAKASSAR
53.	HUSRA	71	PEREMPUAN	MAJENE
54.	A. ATI	70	PEREMPUAN	MAJENE
55.	HJ. EJA	79	PEREMPUAN	PAREPARE
56.	RAMBO	60	LAKI-LAKI	SINJAI
57.	DG. NGALLE	75	LAKI-LAKI	MAKASSAR
60.	SUNALIA	76	PEREMPUAN	BONE

61.	SENI	64	LAKI-LAKI	ENREKANG
62.	NUR	60	PEREMPUAN	SINJAI
63.	IRANDENG	62	PEREMPUAN	WAJO
64.	KASINEM	80	PEREMPUAN	YOGYAKARTA
65.	MR. EKS	70	LAKI-LAKI	YOGYAKARTA
66.	ABU	60	LAKI-LAKI	PAREPARE

*Sumber : Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare 2016.*

Kinerja tidak hanya ada pada level *top manager* saja tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan, jika hanya Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan saja yang memiliki yang baik dan memihak terhadap lansia tetapi dari pihak Unit Pelaksana Teknis Daerah tidak memiliki kinerja yang baik maka kualitas pelayanan yang dirasakan lansia akan kurang baik atau bahkan buruk, jika kinerja dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia memiliki kinerja yang baik, tetapi kinerja yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kurang atau bahkan tidak sesuai dengan tujuan untuk memberdayakan lansia itu juga tidak ada gunanya, namun apabila kinerja yang diterapkan oleh pemerintah benar-benar memihak terhadap lansia dan realisasi pelayanannya berjalan dengan baik maka kualitas pelayanan yang dirasakan lansia akan sangat baik dan terasa nyaman.

Melalui Surat Kementrian Sosial Republik Indonesia (RI) – Nomor : 50 / TU-SAM/IX/2011 Perihal : Pemberitaan TV One Tentang Provinsi Panti Tresna Werda Parepare Sulawesi Selatan tentang pelayanan rehabilitasi sosial yang

kurang layak pada pelayanan lanjut usia yang menjadi urusan pemerintah menjadikan pemberitaan tersebut kurang utuh, seimbang dan kurang proporsional dalam kondisi otonomi daerah. Dari kejadian menimbulkan suatu pertanyaan besar mengenai ada apakah yang sebenarnya terjadi di Pusat Pelayanan Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare apalagi jarak antara Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah jaraknya kurang lebih mencapai tiga sampai empat jam, oleh karena itu penulis ingin membahas lebih dalam lagi mengenai ``Evaluasi Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Pemberdayaan Lansia (Studi Kasus Pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu di Kota Parepare) tahun 2016 ``

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana evaluasi kinerja yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam pemberdayaan lansia di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Kota Parepare tahun 2016 ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:  
Mengevaluasi kinerja yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam pemberdayaan lansia di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Kota Parepare tahun 2016.

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis  
Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai kajian manajemen pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

a. Pemerintah Daerah

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam memberdayakan para lansia Mappakasunggu dan lebih memerhatikan setiap pelayanan yang diterapkan di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu.

b. Masyarakat

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat untuk lebih memiliki rasa sosial, lebih menyayangi dan melindungi orang tuanya karena itu merupakan dambaan bagi setiap orang.

c. Mahasiswa

Mendapatkan pemaknaan dan penghayatan mengenai pentingnya memberdayakan lansia serta menumbuhkan rasa kepedulian sosial.

## **D. Kerangka Dasar Teori**

### **1. Kinerja**

Wibowo (2007:7) menjelaskan kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. Sehingga manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu dalam suatu pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, serta mengusahakan suatu kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, tujuan dari suatu kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja dengan suatu tujuan organisasi dan kesesuaian antara upaya pencapaian suatu tujuan dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Maka dari itu sebagai tolak ukur ada beberapa standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu yang sebagaimana dijelaskan oleh Abdullah dalam (Widyatama : 2-3) yaitu :

- 1) Terdapat hubungan yang relevan dengan strategi organisasi
- 2) Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya
- 3) Memperhatikan pengaruh faktor-faktor di luar kontrol pegawai

- 4) Sensitif yaitu dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima
- 5) Realistis yaitu dapat dicapai oleh pegawai
- 6) Berhubungan dengan waktu pencapaian standar
- 7) Standar harus adil
- 8) Standar harus konsisten dan harus memenuhi kriteria peraturan yang telah ditetapkan

Adapun sasaran dari suatu kinerja yang dijelaskan Wibowo (2007:56) yaitu merupakan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapasaran yang ingin dicapai dapat dapat diselesaikan dengan baik dan sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur dan sasaran adalah merupakan suatu harapan. Sebagai sasaran dari suatu kinerja ada beberapa unsur-unsur yang dapat diamati antara lain:

1. *The performance*, yaitu orang yang menjalankan dari suatu kinerja tersebut.
2. *The action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Ada beberapa teori yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja menurut Mangkunegara A. P (2014:73) yaitu:

### *1. Intervention Programs*

Kemampuan memotivasi karyawan adalah merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin dari suatu perusahaan. Secara psikologis pimpinan tidak mungkin mampu mempengaruhi dari motivasi karyawan bawahan tanpa sebelumnya memahami apa yang dapat dibutuhkan oleh karyawannya. Produktivitas kerja maksimal akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan di luar dari karyawan, dengan memahami peranan penting motivasi karyawan dapat mempermudah pimpinan untuk mengharapkan prestasi dan kepuasa dari suatu kinerja.

### *2. Pay Incentive Plans*

Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh dalam memotivasi suatu produktivitas kerja. Oleh karena itu pimpinan perlu membuat suatu perencanaan dalam memberikan insentif dalam bentuk uang yang memadai agar pegawai tersebut dapat memotivasi kinerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja dengan semaksimal mungkin.

### *3. Job Redesign*

Pada prinsipnya merancang kembali suatu pekerjaan merupakan proses dari terjadinya pengaruh secara berkelanjutan dan berubah dari suatu pekerjaan yang dimana berhubungan dengan karakteristik dari suatu pekerjaan tertentu yang dapat diharapkan untuk memotivasi kinerja dari pegawai. Pelaksanaan *job design* dilakukan dalam mengatasi suatu penurunan dari produktivitas kerja. Hanya saja sebelum *job redesign* dilakukan, pimpinan perlu memperjelas lagi kondisi dari pegawai antara lain :

- a) Apakah hal tersebut memungkinkan dan dapat mengatasi dari keluesan kerja?
- b) Apakah hal tersebut tidak menyebabkan diskualifikasi dari kemampuan karyawan?
- c) Apakah dengan menerapkan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja dari pegawai?

Maka dengan demikian pemimpin dapat melakukan *job redesign* agar pegawai tidak mengalami kebosanan dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

#### 4. Behavior Modification

Dalam memodifikasi perilaku kinerja pegawai dapat diperhatikan dengan memotivasi kinerja antara lain:

- a) Nilai dari suatu penghargaan yang diharapkan kepada karyawan
- b) Persepsi dari karyawan dalam mengupayakan untuk mencapai penghargaan.
- c) Usaha yang harus dilakukan dari pegawai tersebut.
- d) Kemampuan dan sifatnya.
- e) Persepsi dalam peranan.
- f) Prestasi kerja yang disyaratkan agar dapat mencapai penghargaan.
- g) Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.
- h) Tingkatan kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai.

## **2. Evaluasi Kinerja**

Mangkunegara A. P (2014:9) dalam bukunya menjelaskan evaluasi kinerja adalah penilaian prestasi kerja (*performnce appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan tanggung jawabnya.

Adapun tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto yang dijelaskan Mangkunegara A. P (2014:10) adalah untuk

memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dari suatu pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Wibowo (2007:70) menjelaskan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari suatu pekerjaan tentang bagaimana dari suatu pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja dan hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan suatu kinerja seperti dalam bukunya Wibowo (2007:229) mengatakan suatu penilaian yang melakukan apakah hasil yang telah dicapai

sesuai dengan apa yang direncanakan. Apabila hasil yang diperoleh tidak seperti yang diharapkan dalam rencana, dicari tahu apa yang menyebabkan. Apakah terdapat kesalahan dalam perencanaan dari sumber daya yang diperlukan atau tidak tersedia seperti direncanakan? Ataukah kondisi lingkungan yang diperkirakan meleset sehingga memengaruhi hasil?

Penilaian kinerja Rahardi (2010:189) menjelaskan suatu metode mengevaluasi dan menghargai kinerja pegawai yang paling umum digunakan. Dalam menilai suatu kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan agar memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja dapat memberikan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Melakukan suatu metode kinerja dari pandangan Vecchio, Robbins, dan Kinicki pada dasarnya dan saling bersifat saling menyikapi yang dijelaskan didalam buku Wibowo (2007:231) antara lain:

- 1) Penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan.
- 2) Penilaian dari atasan langsung
- 3) Penilaian dari rekan sekerja
- 4) Penilaian dari bawahan

- 5) Penilaian dari sumber lain seperti pelanggan, komite para manajer, konsultan eksternal, dan evaluasi 360- derajat

Adapun kinerja yang baik yang dapat diukur dalam suatu penilaian menurut Hussein Umar dalam Mangkunegara (2014 : 18) meliputi beberapa indikator yaitu:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran
- 3) Inisiatif
- 4) Komunikasi
- 5) Keandalan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Pemanfaatan waktu kerja

Manfaat dari suatu penilaian kinerja menurut Harvard dalam buku Wibowo (2007:192) yaitu dalam meningkatkan kinerja mereka biasa lupa bahwa apa sebenarnya *performance appraisal* yang dapat dipergunakan untuk memperkenalkan suatu perubahan termasuk dalam perubahansuatu organisasi, mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk priode yang akan datang, memberikan gambaran bahwa organisasi tersebut dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja yang tinggi, meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan, menyepakati tujuan dalam suatu pembelajaran, dapat membangun dialog antara pemimpin dan bawahan .

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama dengan kriteria yang sama sehingga diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang dibandingkan secara objektif dan adil, sehingga Armstrong dan Baron (1998:272) di dalam buku Wibowo menjelaskan mengenai ukuran kinerja:

1. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong suatu kinerja bisnis.
2. Relevan dengan sasaran akuntabilitas antara tim dan individu yang berkepentingan.
3. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana dari orang tersebut dapat bertindak dan bagaimana tingkat laku mereka.
4. Mengindikasikan suatu data yang akan tersedia sebagai dasar dari suatu pengukuran.
5. Dapat didiversifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat dari seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
6. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
7. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.

8. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat membangun semangat motivasi kerja seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2014:81) yang dimana pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan dengan adanya motivasi dapat menggerakkan diri pegawai agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

### **3. Pemberdayaan Masyarakat**

Menurut Widjajanti (2011:2) Pemberdayaan adalah sebagai proses untuk memperoleh daya kekuatan atau kemampuan dan atau proses pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Misalnya kepada individu dan masyarakat lemah agar dapat mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan kebutuhan dan potensi serta masalah yang dihadapi dan sekaligus memilih alternatif pemecahannya dengan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimiliki secara mandiri.

Puspitasari (2015 : 5) menjelaskan menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa peran pemerintah daerah adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam bentuk cara tindak baik dalam rangka melaksanakan otonomi daerah sebagai suatu hak, wewenang dan kewajiban pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan

serta kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berbagai permasalahan dan isu dalam pemerintah daerah telah menjadi tugas utama masing-masing pemerintah daerah untuk merumuskan berbagai solusi dan pemecahan masing-masing permasalahan yaitu dirumuskan dalam implementasi peraturan atau kebijakan masing-masing daerah.

Menurut Soetomo (2015 : 56) kebijakan pemerintah termasuk pembangunan masyarakat yang merupakan cerminan dari pandangan ideologi atau sifat dan karakteristik dari rezim yang sedang berkuasa. Suatu pemerintah yang bersifat represif otoritarian cenderung melahirkan kebijakan yang bersifat sentralistis dan *top-down* tentu hal itu juga akan tercermin dalam kebijakan dan pelaksanaan pembangunan masyarakat , dan kebijakan yang sebaliknya akan ditemukan dalam negara yang dikendalikan dalam sistem politik yang lebih demokratis.

Pemberdayaan masyarakat lebih dominan kepada pemberdayaan aspek dari segi sikap mental, oleh karena itu landasan utama strategi pemberdayaan masyarakat adalah strategi memanusiakan manusia, konsep pemberdayaan mengandung dua variabel yaitu yang diberdayakan dan yang memberdayakan. Pihak yang memberdayakan dapat berasal dari luar yang diberdayakan atau dari yang diberdayakan itu sendiri akan tetapi karena lemahnya posisi yang diberdayakan sehingga beliau hanya memiliki kemampuan terbatas untuk memberdayakan dirinya sendiri.

Strategi memanusiakan manusia sebagai dasar pemberdayaan masyarakat merupakan langkah awal dan paling penting sebelum mulai menjalankan

merangkaian kegiatan memberdayakan masyarakat. Menurut (Hubeis, 2014) pihak-pihak yang memberdayakan harus mengawali programnya dengan sudut pandang sebagai berikut :

- 1) Poksar (yang diberdayakan) adalah manusia yang memiliki potensi diri untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
- 2) Jika poksar belum mampu menemukan potensi diri tersebut maka tugas yang memberdayakan adalah menumbuhkan dan memperlihatkan potensi tersebut pada poksar yang bersangkutan.
- 3) Bantuan pihak luar dalam bentuk materi dan non materi dalam memberdayakan diri harus diposisikan hanya sebagai pelengkap.
- 4) Motivasi atau semangat hidup sebagai manusia yang bermartabat yang harus menjalankan perannya secara professional apapun bentuk peranan tersebut harus digali dan ditumbuhkan.

Indriana (2012 : 3) menjelaskan dalam bukunya, orang lanjut usia adalah sebutan bagi mereka yang telah memasuki usia enam puluh tahun ke atas, UU No 13 tahun 1998 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, 1998 tentang kesejahteraan lanjut usia Bab 1 pasal 1 menjelaskan yang dimaksud dengan lanjut usia adalah seorang yang telah mencapai usia enam puluh tahun ke atas, lanjut usia potensial adalah lanjut usia yang masih mampu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan atau jasa dan lanjut usia yang tidak potensial adalah lanjut usia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain.

Menurut Maryam yang dikutip oleh Puspitasari (2015: 5) istilah untuk lansia belum ada kata bakunya karena orang mempunyai sebutan yang berbeda-beda ada yang menyebut manusia usia lanjut (manula), golongan lanjut umur (glamur), usia lanjut (usila), bahkan di Inggris orang bisa menyebutnya dengan istilah warga senior dan lansia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kelompok sebagai berikut :

- 1) Pralansia (*Prasenilis*): Seseorang yang berusia 45-59 tahun.
- 2) Lansia: Seseorang yang berusia 60 tahun ke atas.
- 3) Lansia Resiko Tinggi: Seseorang yang berusia 60 atau 70 tahun dengan masalah kesehatan
- 4) Lansia Potensial: Lansia yang masih mampu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa
- 5) Lansia Tidak Potensial: Lansia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain

Lanjut usia potensial biasanya hidup di rumah sendiri atau tidak tinggal Di Panti Werda mereka masih mampu bekerja dan mencari nafkah baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya sedangkan lanjut usia tidak potensial membutuhkan bantuan dari orang lain dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bagi yang masih memiliki keluarga maka mereka bergantung pada keluarganya, bagi yang

tidak lagi memiliki keluarga bahkan hidupnya terlantar biasanya menjadi penghuni Panti Werda yang berada dibawah Departemen Sosial, Pemerintah Provinsi, Kota atau Kabupaten yang dimana segala kebutuhan hidupnya telah menjadi tanggung jawab Panti Werda dan biasanya mereka tinggal di sana sampai akhir hidupnya.

Sebagian masyarakat beranggapan bahwa orang lanjut usia tidak lagi mempunyai peran atau fungsi apapun dalam masyarakat mereka mengalami *the roleless role*, Indriana ( 2012 : 7) menjelaskan bahwa hal ini didasarkan pada kondisi orang lanjut usia yang cenderung lemah, tidak dinamis, pelupa, dan tidak dapat dapat melakukan beberapa aktivitas tanpa bantuan orang lain, tetapi ada juga masyarakat yang sangat menghormati dan menghargai orang lanjut usia karena mereka beranggapan bahwa orang lanjut usia selalu bertindak arif bijaksana kata-katanya selalu berupa nasehat yang bermakna serta mengandung kebaikan dan kebenaran.

Berbeda dengan masyarakat barat yang cenderung melakukan aliensi terhadap orang lanjut usia, maka dilingkungan masyarakat timur orang tua yang sudah tidak mampu bekerja dan mengurus dirinya sendiri tetap diterima dilingkungan keluarga dan tidak diserahkan pada perawat rumah sakit atau panti werda secara penuh, sebagaimana yang terjadi di lingkungan masyarakat barat tetapi dengan masuknya nilai-nilai barat dan tuntutan dari kehidupan masa kini, menimbulkan berbagai pandangan-pandangan tentang pentingnya kemandirian orang tua dari ketergantungan kepada anak sehingga banyak orang tua yang tinggal terpisah dari anak namun hal ini tidak mengurangi peranan orang tua

untuk tetap terlibat dalam interaksi dan perhatian terhadap masalah-masalah keluarga meskipun dalam proporsi yang tidak terlalu besar.

Indriana ( 2012 : 9) didalam bukunya menjelaskan bahwa :

*Beberapa kerabat Panti Werda menyatakan bahwa mereka membiarkan kerabatnya hidup Di Panti Werda karena memang tidak punya hubungan darah.``Mereka hanya teman orang tua saya sehingga saya tidak wajib merawat mereka, kalau mereka itu orang tua atau masih keluarga saya pasti saya akan tetap merawatnya meskipun hidup sendiripun susah``. Itulah biasanya yang dilakukan oleh kerabat para penghuni Panti Werda yang dimana mereka dianggap keluarga oleh penghuni Panti Werda tersebut sehingga sering terjadi perbedaan persepsi, para penghuni seringkali ingin pulang karena mereka merasa memiliki keluarga akan tetapi kerabatnya menolak karena merasa tidak ada hubungan keluarga dan akhirnya mereka menjadi penghuni panti hingga akhir hayat.*

Pusat data dan Informasi , Kementrian Kesehatan RI, 2013 menjelaskan tentang perhatian serius terhadap penduduk lansia Di Indonesia perlu dilakukan tidak saja karena perkembangan yang cepat pada tahun-tahun mendatang tetapi juga karena pada saat ini beberapa Provinsi Di Indonesia telah masuk pada era lansia. Proses menua (*aging*) atau biasa disebut proses lansia adalah proses alami yang disertai adanya penurunan kondisi fisik, psikologis maupun sosial yang saling berinteraksi antara satu sama lain akibat penambahan umur. Penurunan kondisi tersebut bagi seseorang yang telah memasuki masa lansia akan dapat dilihat dari beberapa perubahan:

- 1) Perubahan yang tampak pada penampilan bagian wajah, tangan, dan kulit.

- 2) Perubahan yang terjadi pada bagian dalam tubuh seperti sistem saraf : otak, sisi perut : limpa, hati.
- 3) Perubahan fungsi panca indra : penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa.
- 4) Penurunan motorik antara lain berkurangnya kekuatan, kecepatan dan belajar keterampilan baru.

Perubahan yang seperti disebutkan di atas kemudian dengan lambat mengarah pada kemunduran kondisi kesehatan fisik dan psikis yang selanjutnya akan berpengaruh pada aktivitas ekonomi dan sosial mereka, dengan demikian apabila seseorang lansia sampai pada kondisi ini maka secara perlahan-lahan akan mengalami ketergantungan kepada orang lain. Lansia dalam jumlah sedikit atau rasio kecil pada suatu negara belum menimbulkan berbagai dampak tetapi apabila sebaliknya atau rasio lansia cukup besar, maka akan berpengaruh pada struktur penduduknya dan sudah dapat dipastikan akan membutuhkan perhatian yang serius.

Dilihat dari sisi lain kinerja pemerintah termasuk kinerja pembangunan masyarakat juga akan berbeda diantara pandangan pemerintah yang berorientasi pasar dan memberi prioritas atau lebih berpihak pada lapisan yang marginal, adapun upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia potensial dan tidak potensial menurut UU No 13 tahun 1998 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, 1998 :

a. Upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia potensial antara lain :

- 1) Pelayanan keagamaan dan mental spiritual
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kesempatan kerja
- 4) Pelayanan pendidikan dan pelatihan
- 5) Pelayanan untuk mendapatkan kemudahan dalam penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum
- 6) Pemberian kemudahan dalam layanan dan bantuan hukum
- 7) Bantuan sosial.

b. Upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia tidak potensial meliputi :

- 1) Pelayanan keagamaan dan mental spiritual
- 2). Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan untuk mendapatkan kemudahan dalam penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum
- 4) Pemberian kemudahan dalam layanan dan bantuan hukum
- 5) Perlindungan sosial.

Ada beberapa kebutuhan yang harus dicapai dalam memberdayakan lansia:

- 1) Kebutuhan Spritual

Sebagai manusia yang mempunyai Tuhan harus lebih mendekatkan diri kepada sang Pencipta, lebih banyak bersyukur kepada Allah SWT, rajin sholat dan berzikir, berdoa ,karena lansia harus lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT untuk bekal diakhirat. Gumelar (2014 : 33)

2) **Kebutuhan Psikososial**

Pemenuhan kebutuhan ini bisa dalam bentuk ingin diperhatikan, serta didengar nasihat dan ceritanya .sebagaimana mereka senang bercerita tentang masa lalu dan ingin ada yang mendengarkan karena lansia biasanya akan merasa kesepian jika tidak ada yang menemani bicara. Gumelar (2014 : 33)

3) **Kebutuhan fisik jamani dan biologis Wijayanti (2008 : 3)**

a. **Kebutuhan Fisik Jasmani**

Kebutuhan fisik jasmani seperti olahraga.

b. **Kebutuhan Fisik Biologis**

Kebutuhan fisik biologis seperti pangan, sandang, papan, dan fasilitas kesehatan .

## **E. Definisi Konseptual**

### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. Sehingga manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

## **2. Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah penilaian prestasi kerja (*performnce appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan tanggung jawabnya.

## **3. Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan adalah sebagai proses untuk memperoleh daya kekuatan atau kemampuan dan atau proses pemberian daya kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Misalnya kepada individu dan masyarakat (lansia) lemah agar dapat mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan kebutuhan dan potensi serta masalah yang dihadapi dan sekaligus memilih alternatif pemecahannya dengan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimiliki secara mandiri.

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Kinerja**

Beberapa indikator kinerja yang baik menurut Hussein Umar dalam Mangkunegara (2014 : 18 )

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran
- c. Inisiatif
- d. Komunikasi
- e. Kehandalan
- f. Tanggung jawab
- g. Pemanfaatan waktu kerja

## **2. Pemberdayaan Masyarakat**

Ada beberapa kebutuhan yang harus dicapai dalam memberdayakan lansia oleh Gumelar (2014 : 33) dan Wijayanti (2008 : 3):

- a. Kebutuhan Spritual
- b. Kebutuhan Psikososial
- c. Kebutuhan Fisik Jasmani dan Biologis

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif yang dimana menurut Sugiyono (2012:222) bertujuan untuk memahami dan mendalami fenomena yang ada secara rinci, dalam penelitian kualitatif seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya kelapangan. Dengan penelitian ini terdapat informasi mendalam mengevaluasi kinerja pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam memberdayakan lansia dan dalam penelitian ini dapat menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata yang ada Di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Di Parepare.

### **2. Data dan Sumber Data**

#### **1) Data Primer**

Sugiyono (2012:137) Jenis data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama melalui wawancara atau mengamati tempat objek penelitian dilakukan (observasi).

a. Wawancara

**TABEL 1. 3**

**NAMA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1.	Bapak Bakri	Kepala Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat dan Lanjut Usia

*Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, 2016*

**TABEL 1. 4**

**NAMA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PAREPARE**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1	Pak Rusli	Kepala Subbagian Tata Usaha UPTD Mappakasunggu PPSLU Parepare
2	Ibu Hj .Martang	Staff UPTD Mappakasunggu PPSLU Parepare
3	Ilham	Staff UPTD Mappakasunggu PPSLU Parepare

*Sumber: Unit Pelaksana Teknis Daerah Mappakasunggu Parepare, 2016*

**TABEL 1. 5**

## NAMA LANSIA PUSAT PELAYANAN SOSIAL MAPPAKASUNGGU

NO	NAMA	USIA	Jenis Kelamin
1.	Patimasang	66 Tahun	Perempuan
2.	Norma Hasan	81 Tahun	Perempuan
3.	Yogi Lestari	66 Tahun	Perempuan
4.	Rosdiana	66 Tahun	Perempuan
5.	Baerah	71 Tahun	Perempuan
6.	Abd Latif	60 Tahun	Laki-laki
7.	Salma	80 Tahun	Perempuan
8.	Bicci	56 Tahun	Perempuan
9.	Matahari	68 Tahun	Perempuan
10.	Cahaya Bulan	76 Tahun	Perempuan
11.	Supiani	70 Tahun	Perempuan
12.	Hj. Eja	70 Tahun	Perempuan
13.	Hasnah	81 Tahun	Perempuan

*Sumber: Pusat Pelayanan Sosial Mappakasunggu Parepare, 2016*

b. Observasi

Observasi yang dilakukan yaitu menggunakan 1 hasil observasi terstruktur, 2 hasil observasi tidak berstruktur, 2 hasil observasi partisipasi lengkap, 3 hasil dari observasi partisipasi aktif dengan melihat, mengamati lingkungan dan aktifitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan UPTD dan lansia yang ada di Pusat Pelayanan Sosial Mappakasunggu Parepare.

## 2) Data Sekunder

Sugiyono (2012:137) data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Seperti dokumen daftar nama-nama lansia, brosur mengenai Pusat Pelayanan Sosial Mappakasunggu Parepare.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1) Wawancara

Menurut pendapat Sugiyono (2012:137-138) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih

mendalam dengan jumlah responden sedikit atau kecil , teknik pengumpulan data hal mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self- report* atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

## 2) Observasi

Sugiyono (2012 : 145 ) menjelaskan mengenai observasi :

*Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuosioner, jika wawancara dan kuosioner selalu berkounikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang saja tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan penelitian tersebut berada dalam rung lingkup tersebut berada pada perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.*

Observasi yang digunakan adalah obeservasi partisipatif, obeservasi terus terang, observasi tidak berstruktur :

### a. Observasi Partisipatif

Dalam bukunya Sugiyono (2012 : 227) menjelaskan beberapa observasi partisipasi yang digunakan pada saat melakukan penelitian:

1) Partisipasi aktif (*Active Partisipation*) : *means that the researcher generally does what other in the setting do.* Dalam

observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber tetapi memang belum sepenuhnya lengkap.

2) Partisipasi lengkap (*complete partisipation*) : *means the researcher is a natural participant .This is the highest kevel of involvement.* Dalam melakukan pengumpulan data ini peneliti telah dapat terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Jadi suasananya sudah natural peneliti tidak terlihat melakukan penelitian. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas kehidupan yang akan diteliti.

b. Observasi Terus Terang

Sugiyono (2012 : 228) menjelaskan :

*Dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti, tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersama dalam observasi hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan, kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.*

c. Observasi Tak Berstruktur

Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tidak berstruktur karena focus dalam penelitian ini belum jelas. Fokus observasi akan berkembang selama kegiatan observasi tersebut sedang berlangsung.

Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan dengan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi oleh peneliti melainkan hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrument yang telah baku tetapi hanya berupa rambu – rambu pengamatan yang diamatinya . Sugiyono (2012 : 228)

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan dokumen. Dokumentasi itu sendiri tujuannya adalah untuk memperoleh dokumen yang dibutuhkan berupa suatu keterangan dan hal-hal yang membuktikan adanya suatu kegiatan yang didokumentasikan. (Sugiyono, 2012).

#### **4. Teknik Analisa Data**

### 1). Data Reduction (Reduksi Data)

Sugiyono (2012:247-249) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat dengan sangat teliti dan lebih rinci, semakin lama peneliti ke lapangan maka jumlah data akan semakin banyak. Kompleks dan rumit maka perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data, dengan mereduksi data berarti peneliti harus merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dengan mencari tema dan polanya.

Data yang telah direduksi akan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Di dalam mereduksi data ini merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu maka wawasan peneliti akan berkembang sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

### 2). Data Display (Penyajian Data)

Sugiyono (2012 : 249) menjelaskan setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. jika dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, phic chard, pictogram dan sejenisnya dengan melakukan penyajian data

tersebut maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah untuk dipahami.

Data prakteknya tidak semudah ilustrasi yang diberikan karena fenomena sosial bersifat kompleks dan dinamis sehingga apa yang ditemukan pada saat mengalami perkembangan data. Untuk itu maka peneliti harus selalu menguji apa yang telah ditemukan pada saat memasuki lapangan yang masih bersifat hipotetik itu berkembang atau tidak. Bila setelah lama memasuki lapangan (tempat yang diteliti) ternyata hipotesis yang dirumuskan selalu didukung oleh data pada saat dikumpulkan di lapangan, maka hipotesis tersebut terbukti dan akan berkembang menjadi teori yang *grounded*. Teori *grounded* adalah teori yang ditemukan secara induktif, berdasarkan data-data yang ditemukan di lapangan, dan selanjutnya diuji melalui pengumpulan data yang terus menerus.

### 3). Conclusion Drawing / Verifikasi

Sugiyono (2012 : 252 ) Langkah ketiga dalam analisis data yang kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-

bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.