

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Menurut (Zega, 2017) “Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah” Kinerja yang tinggi mencerminkan keadaan aparatur yang dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab serta konsentrasi untuk bekerja. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut dikarenakan masih banyak pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner, kurangnya sumber daya manusia, penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta kepemimpinan yang kurang tegas yang mengakibatkan tidak adanya efek jera dari para pegawai.

Menurut (Sudiarti, 2019) “Pengaruh Perbaikan Berkesinambungan Terhadap Kinerja Karyawan” Secara empiris tidak hanya bermunculnya konsumen yang lebih kritis melainkan menimbulkan permasalahan baru bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perbaikan berkesinambungan dalam berbagai aspek baik itu manajemen perusahaan, kualitas produk dan pelayanan terhadap konsumen, agar permintaan di perusahaan selalu meningkat. Dengan demikian

dalam situasi pasar yang semakin kompetitif dan penuh dengan ketidakpastian maka diperlukan pengelolaan secara seksama sehingga dapat meningkatkan kualitas produknya.

Menurut (Azmadahadid et al., 2019) “Formulasi Strategi Perbaikan Kinerja Perusahaan Properti Pasca Akuisi” Dari penelitian tersebut bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang memiliki pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat besar di setiap tahunnya. Faktor yang menyebabkan kinerja perusahaan menurun disebabkan oleh aspek pengambilan keputusan para manajemen sebelum perusahaan diakuisisi. Beberapa hal yang dapat disampaikan sebagai saran kepada manajemen PT.XYZ untuk memperbaiki kinerjanya, yaitu perusahaan harus memperbaiki citra buruk yang melekat pada perusahaan sebelum diakuisisi dengan cara *rebranding* nama apartemen dan hotel. Setelah nama baru diputuskan, maka perusahaan dapat meningkatkan kegiatan pemasaran dan promosi menggunakan nama baru tersebut.

Menurut (Sirait et al., 2019) “ Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Hal Disiplin Kerja” Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal disiplin dan untuk menggambarkan upaya yang dilakukan disiplin kerja. Ada beberapa fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yaitu keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi yang rendah, kelalaian kerja, merokok saat bekerja. Sehingga membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Pegawai yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan

tugas masing-masing yang akan mendukung pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, dimana pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi kepada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Wahyudi & Suryono, 2006) “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dalam jurnal tersebut sumber daya dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai pelaku kegiatan dalam organisasi, sumber daya manusia (pegawai) yang ada dapat didayagunakan secara efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja. Sebagian besar penelitian terdahulu yang sudah dipelajari belum sepenuhnya memuat mengenai kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Maka dari itu peneliti akan tetap mengangkat sejumlah penelitian sebagai referensi yang dinilai mendekati relevan atau dapat membantu memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti &amp; Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Menurut Zega (2017)	Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah	Memiliki topik yang sama dan pembahasan yang sama mengenai kinerja pegawai.	Peneliti berfokus pada tata kelola pemerintahan sekretariat

<b>Nama Peneliti &amp;Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
	Kabupaten Nias Utara)		
Sudiarti (2019)	Pengaruh Perbaikan Berkesinambungan Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki pembahasan yang sama perbaikan terhadap kinerja pegawai	Peneliti menggunakan metode kuantitatif
Azmadahadid (2019)	Formulasi Strategi Perbaikan Kinerja Perusahaan Properti Pasca Akuisi	Memiliki pembahasan yang sama yaitu perbaikan kinerja di perusahaan	Peneliti berfokus pada strategi dalam perbaikan kinerja
Sirait (2019)	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Hal Disiplin Kerja	Memiliki pembahasan yang berhubungan dengan disiplin kerja	Peneliti berfokus pada hal disiplin kinerja
Wahyudi (2006)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki pembahasan yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja pegawai	Peneliti menggunakan metode kuantitatif

Sumber : Jurnal (Diolah Penulis)

Dari kelima penelitian tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaannya dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti saat ini adalah

temuan-temuan dari peneliti serta teori yang digunakan maupun metode yang digunakan setiap peneliti berbeda. Bahwa ada kesulitan untuk menemukan skripsi atau penelitian yang 80% hampir mirip dengan penelitian ini. Persamaan dari penelitian terdahulu, yakni membahas mengenai ruang lingkup kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Selain itu, tidak ada penelitian yang benar-benar khusus membahas atau berfokus pada “Implementasi Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Terhadap Perbaikan Kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata”.

## **B. Kerangka Dasar Teoritis**

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang ada pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan hubungan timbal balik yang erat antara dengan kegiatan pengumpulan, pengelolaan, dan analisis.

### **1. Kebijakan Publik**

#### **A. Pengertian Kebijakan Publik**

Menurut (Herdiana, 2018) Kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah. Kebijakan publik dibagi menjadi dua substantif dan prosedural, kebijakan substantif yaitu apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah sedangkan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan.

Berikut tahapan dalam kebijakan publik menurut Wiliam Dunn sebagaimana

dikutip (Mustari et al., 2015) sebagai berikut :

1. Tahapan Penyusun Agenda (Perencanaan)

Sejumlah aktor yang dipilih dan di angkat untuk merumuskan masalah-masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Karena tidak semua masalah menjadi prioritas dalam agenda perencanaan kebijakan publik. Pada tahap ini suatu masalah ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada juga masalah lainnya karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama.

2. Tahapan Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk pada agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para aktor pembuat kebijakan. Masalah-masalah tersebut kemudian didefinisikan untuk kemudian dicari solusi pemecahan masalah terbaik.

3. Tahapan Adopsi Kebijakan

Berbagai macam alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para aktor perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi untuk tindakan lebih lanjut dalam kebijakan dengan dukungan dari mayoritas legislatif.

4. Tahapan Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan, jika program tersebut tidak di implementasikan. Oleh karena itu,

keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus di implementasikan. Pada tahap implementasi ini muncul berbagai kepentingan yang akan saling bersaing, beberapa implementasi kebijakan mendapatkan dukungan dari para pelaksana (*implementor*) namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

#### 5. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan bagi masyarakat nantinya dan ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.

#### B. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut (Arief, 2009) mengartikan bahwa implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu-individu atau pejabat-pejabat dan kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu kebijakan tersebut. Selanjutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi menurut (Akib, 2010) yaitu :

1. Kondisi Lingkungan
2. Hubungan Antar Organisasi
3. Sumber Daya Manusia
4. Karakter Institusi Implementor

Dan ada beberapa faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu proses implementasi yaitu :

1. Kualitas kebijakan itu sendiri
2. Kecukupan input kebijakan (terutama anggaran)
3. ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan
4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya)
5. Kondisi lingkungan geografi, sosial, ekonomi, dan politik yang dimana implementasi tersebut dilakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas tersebut dapat diketahui bahwa pengertian implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kebijakan dan program-program yang diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi. Khususnya yang berkaitan dengan institusi negara dan menyertakan sarana dan prasaran untuk mendukung program-program yang akan dijalankan tersebut Menurut (Aneta, 2010).

## **2. Peraturan Walikota**

Peraturan Walikota termasuk jenis peraturan perundangan-undangan yang dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) UU 12/2011, namun ditetapkan oleh walikota. Dari sini dapat kita tarik kesimpulan bahwa Peraturan Walikota adalah jenis



peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh walikota. Yang membuat peraturan tersebut adalah Kepala Daerah dan menetapkan peraturan Bupati/Walikota berdasarkan atas perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi berdasarkan kewenangan.

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja karyawan atau pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai Dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 3, menyatakan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai itu sendiri. Secara umum dalam menilai kinerja meliputi Menurut (Gani, 2021) :

1. Kualitas Kerja, Kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan dalam tugas terhadap keterampilan yang dimiliki seseorang.
2. Kuantitas Kerja, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu, Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan yang dimana ketetapan waktu juga berpengaruh pada kualitas kinerja mereka sendiri sehingga yang dihasilkan maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yakni (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud hubungan antara output dan tujuan atau dapat dikatakan merupakan ukuran seberapa output, kebijakan dan prosedur dari organisasi apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah dinyatakan efektif.
5. Kemandirian, Kemandirian juga merupakan salah satu kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai pegawai dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhan sendiri tanpa meminta bantuan siapapun.

Sebagai individu maupun sebuah organisasi, untuk mampu bertahan dan berkembang di era persaingan ini perlu menunjukkan kinerja yang meningkat. Sebagai seorang individu, modal dasar untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang mencakup kompetensi secara teknis yaitu penguasaan atas bidang keilmuan tertentu seperti teknologi, bidang hukum, bidang ekonomi.

#### **4. Implementasi Peraturan Walikota**

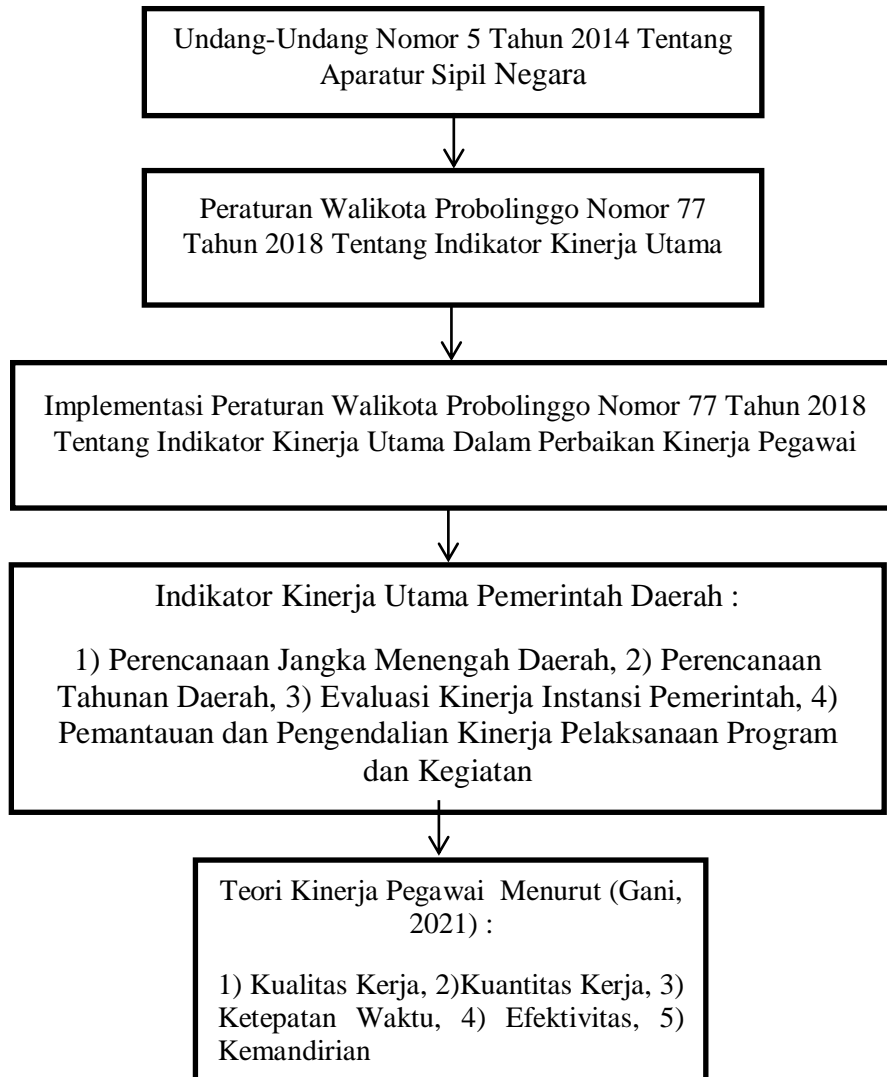
Implementasi peraturan walikota adalah setiap proses pemikiran, kegiatan atau tindakan yang direncanakan secara baik, rasional, efisien, dan efektif yang dilakukan oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat 1 UU 12/2011 yang berbunyi “ Jenis Peraturan Perundang-undangan selain itu dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 mencakup peraturan yang ditetapkan oleh MPR, DPR, DPD, MA, MK, BPK, KY dan masih banyak lembaga lainnya. Peraturan Perundang-undangan diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

#### **C. Kerangka Pemikiran**

Menurut (Hardani, 2020) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut tabel kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk mempermudah memahami alur berpikir peneliti.

## Gambar 1

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis