

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Sementara menurut Gomes dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* kinerja karyawan sendiri mengandung makna yakni sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan sebagai produktivitas Gomes (2003: 195). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain yang berkaitan dengan pengertian kinerja, diantaranya menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang dimaksud dengan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang meliputi elemen kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. (Mathis

dan Jackson, 2006: 378) Lain halnya menurut Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 2).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian prestasi dalam sebuah pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta keinginan yang diharapkan suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Yeremias T. Keban Dalam Bukunya yang berjudul *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik* ada beberapa faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu dilihat beberapa penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam system penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi public terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.
(Yeremias T. Keban, 2004 : 203)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky menjelaskannya dalam buku Hessel Nogi yang berjudul *Manajemen Publik* mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
- b. Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi.

- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.
(Ruky dalam Hessel Nogi, 2005 : 180)

Menurut Atmosoepipto, dalam buku Hessel Nogi yang berjudul *Manajemen Publik* mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal, yang terdiri dari :
1. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
 2. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.
 3. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
- b. Faktor internal, yang terdiri dari :
1. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
 2. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 3. Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalanya organisasi secara keseluruhan.
 4. Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.
(Atmosoepipto dalam Hessel Nogi, 2005 : 181)

Dari berbagai pendapat yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara keseluruhan faktor yang paling dominan untuk mempengaruhi kinerja adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi).
Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda

karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Larry D. Stout dalam buku Hessel Nogi yang berjudul *Manajemen Publik* mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.
(Larry D. Stout dalam Hessel Nogi, 2005 : 174)

Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian dalam buku Hessel Nogi yang berjudul *Manajemen Publik* menyatakan bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.

- h. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- i. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.
(Bastian dalam Hessel Nogi, 2005 : 173)

Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu. Menurut Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik* menyatakan bahwa penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas (Agus Dwiyanto, 2006 : 49).

Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki *stakeholder* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lainnya menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda.

3. Indikator Kinerja

McDonald dan Lawton menjelaskan dalam buku Ratminto dan Atik Septi Winarsih yang berjudul *Manajemen Pelayanan* mengemukakan indikator kinerja antara lain : *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness*. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- b. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.
(McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005:174)

Salim dan Woodward berpendapat dalam buku Ratminto dan Atik Septi Winarsih yang berjudul *Manajemen Pelayanan* bahwa indikator kinerja antar lain: *economy, efficiency, effectiveness, equity*. Secara lebih lanjut, indikator tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. *Economy* atau ekonomis adalah penggunaan sumber daya sesedikit mungkin dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik.
- b. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- c. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.
- d. *Equity* atau keadilan adalah pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan.
(Salim dan Woodward dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005:174)

Lenvinne juga berpendapat dalam buku buku yang sama karangan Ratminto dan Atik Septi Winarsih yang menjelaskan indikator kinerja terdiri dari : *responsiveness, responsibility, accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap *provider* terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan *customers*.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stake holders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.
(Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005:175)

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam buku Ratminto dan Atik Septi Winarsih yang menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut :

- a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh *providers*.
- b. *Reliability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.
- e. *Emphaty* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.
(Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005:175)

Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik* menjelaskan bagaimana cara untuk mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator mengacu pada prinsip-prinsip *Good Governance* secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

- a. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas Layanan
Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

(Agus Dwiyanto 2006 : 50)

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance* yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto

(2006) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dalam pembinaan pendidikan politik kepada masyarakat.

Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul *Good Governance Melalui Pelayanan Publik* meliputi lima indikator, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas (Agus Dwiyanto, 2006 : 50). Dari kelima indikator diatas peneliti memilih untuk menggunakan tiga indikator saja yaitu produktivitas, responsivitas, dan akuntabilitas. Ketiga indikator ini dipilih dengan alasan bahwa indikator-indikator ini dirasa telah mewakili dari beberapa indikator yang banyak digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi publik dari dalam dan luar organisasi.

Menurut Agus Dwiyanto dalam bukunya tersebut menjelaskan konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Dengan demikian, produktifitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi. Dalam hal pembinaan pendidikan politik, produktifitas dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dapat dilihat dari target dan realisasi Kegiatan Pendidikan politik dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan responsivitas merupakan indikator kinerja yang berorientasi pada proses. Responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan

organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Agus Dwiyanto, 2006 : 50)

Mengenai akuntabilitas, Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul *Good Governance Melalui Pelayanan Publik* mengemukakan bahwa akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholders. Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik. Acuan pelayanan yang dianggap paling penting oleh suatu organisasi publik adalah dapat merefleksikan pola pelayanan yang dipergunakan yaitu pola pelayanan yang akuntabel yang mengacu pada kepuasan publik sebagai pengguna jasa. (Agus Dwiyanto, 2006 : 57)

Dengan demikian, akuntabilitas Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dalam pembinaan pendidikan politik masyarakat merupakan bentuk pertanggungjawaban Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro atas penyelenggara pembinaan pendidikan politik masyarakat kepada seluruh pihak yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Pendidikan Politik

Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Kenyataannya pengertian pendidikan ini selalu mengalami perkembangan meskipun secara essensial tidak jauh berbeda. Berikut ini adalah pendapat dari beberapa ahli pendidikan mengenai pendidikan politik seperti menurut Langeveld dalam buku hasbullah yang berjudul *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* menyatakan bahwa Pendidikan ialah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu, atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pengaruh itu datangnya dari orang dewasa (atau yang diciptakan oleh orang dewasa seperti sekolah, buku, putaran hidup sehari-hari, dan sebagainya) dan dilanjutkan kepada orang yang belum dewasa (hasbullah, 2006:1).

Selanjutnya tentang pengertian politik, politik memiliki beberapa definisi. Antara lain, ia adalah seni pemerintahan dan pengadilan negara, atau ia adalah kekuatan (kemampuan) untuk mencapai apa yang diinginkan, atau ia adalah seni pergantian kepemimpinan dan kompromi. Singkatnya, menurut M. Nur Khoirin dalam bukunya yang berjudul *Pendidikan Politik Bagi Warga Negara*

yaitu: pendidikan politik adalah penyadaran warganegara atau masyarakat untuk sampai pada pemahaman politik atau aspek-aspek politik dari setiap permasalahan sehingga dapat mempengaruhi dan ikut mengambil keputusan di tengah medan politik dan pertarungan konflik-konflik. Pendidikan politik ini diselenggarakan sebagai upaya edukatif yang sistematis dan intensif untuk memantapkan kesadaran bernegara” (Khoiron M. Nur, 1999:4)

1. Tujuan dan Sasaran Pendidikan Politik

Setiap gerakan, lebih-lebih gerakan politik, dalam pendidikan politik yang dilakukannya pasti memiliki tujuannya yang khas, yang mencerminkan ideology yang menjadi dasar pandangan dan pijakan politiknya. Tujuan pendidikan politik sendiri menurut Abu Ridha dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Tarbiyah Siyasiyah* adalah Tujuan pendidikan politik sebuah gerakan tentu saja harus disesuaikan dengan cita-cita dan tujuan gerakan itu sendiri. Oleh karena itu, baik sistem atau metode pendidikan politik yang diterapkan oleh sebuah gerakan, harus dapat memastikan untuk mengantarkan gerakan kepada pencapaian cita-cita dan tujuannya, serta membentuk karakteristik para pendukungnya yang merupakan cermin ideology yang diperjuangkannya” (Abu Ridha, 2002:49).

Pendidikan politik merupakan kegiatan yang bukan hanya bertujuan membangun dan mengembangkan pengetahuan politik tertentu pada manusia, tetapi juga bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan orientasi-orientasi politik yang meliputi nilai-nilai, keyakinan, arah, dan perasaan politik, yang menjadikan individu memiliki kesadaran terhadap

berbagai situasi politik, persoalan-persoalan regional, nasional maupun internasional, dan menjadikannya mampu, secara sadar dan aktif, berpartisipasi dalam kehidupan politik masyarakat pada khususnya, dan kehidupan sosial pada umumnya pendidikan politik tidak bertujuan untuk menumbuhkan loyalitas pada individu kepada penguasa sehingga membenarkan semua tindakannya, namun justru merupakan proses kegiatan yang bertujuan untuk membentuk mentalitas yang kritis dan mampu melakukan dialog yang konstruktif, dan bertindak dengan sesuatu yang membawa perubahan ke arah yang lebih baik.

Pada intinya menurut Utsman Abdul Mu'iz Ruslan dalam bukunya yang berjudul *Pendidikan Politik Ikhwanul Muslimin* pendidikan politik bertujuan menanamkan pemahaman politik dan bermacam aspek yang muncul dari setiap permasalahan yang berkaitan dengan jagat politik. Secara umum, pendidikan politik dilakukan untuk mempersiapkan kader politik yang mampu berfungsi baik di tengah perjuangan politik, apakah perjuangan menuju "kekuasaan" atau setelah memperoleh "kekuasaan". Selanjutnya mereka mampu pula menyelesaikan segala macam problematika politik yang mengepungnya, sesuai dengan konsep dan dasar ideologinya dalam mengantarkan gerakan menuju tujuan politik yang akan dicapai" (Ruslan, 2002:49)

Selain mempersiapkan kader politik andal, pendidikan politik juga diarahkan agar setiap warga memiliki keberdayaan politik. Dengan keberdayaan politik rakyat mampu memahami situasi sosial dan politik yang

terjadi di lingkungannya, berani bersikap tegas dalam memberikan kritik, usulan, dan menyuarakan aspirasinya, aktif dalam proses pembangunan politik, dan sanggup memperjuangkan kepentingan serta ideologinya. Pendidikan politik juga bertujuan membentuk dan mengembangkan bakat individu dalam politik, termasuk aspek kognitif dan psikomotoriknya. Dalam kaitan ini, termasuk pendidikan politik tetap menekankan proses penguatan orientasi politik termasuk norma, keyakinan, aliran, dan berbagai kecenderungan politik. Dengan wawasan, ideologi serta pengembangan orientasi tersebut, diharapkan setiap individu mampu memahami berbagai isu, peristiwa, problematika, dan berbagai pergerakan politik yang muncul ke permukaan, baik yang berskala lokal, regional, maupun internasional. Dengan kemampuan itu pula, setiap individu dapat menentukan sikap, baik yang bersifat normatif maupun responsif, dan sekaligus mengambil bagian dalam proses politik secara positif, yang secara populer disebut partisipasi politik.

2. Sarana Pendidikan Politik

Lembaga-lembaga pendidikan politik terdiri dari lembaga formal dan informal. Keluarga, sekolah, partai-partai politik, dan media massa dengan segala jenisnya, merupakan sarana-sarana pendidikan yang paling esensial. menurut Utsman Abdul Mu'iz Ruslan dalam bukunya yang berjudul *Pendidikan Politik Ikhwanul Muslimin* Peran yang dapat dimainkan oleh lembaga-lembaga tersebut dalam pendidikan politik dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Keluarga

Keluarga merupakan lembaga pendidikan politik yang paling utama dan paling urgen selama masa kanak-kanak. Keluarga memainkan peran fundamental dalam hal ini. Pengaruh yang paling nyata adalah bagaimana keluarga dapat membangun afiliasi dan loyalitas politik dasar anak-anaknya; membentuk rambu-rambu dasar kepribadian yang nantinya akan memberikan kontribusi dalam menumbuhkan orientasi politik anak-anak, dan mengembangkan kesadaran serta pemikiran politik mereka.

2. Sekolah

Sekolah berpengaruh besar dalam pendidikan politik generasi muda. Ia memainkan peran tersebut melalui:

Pertama, pengajaran politik. Ini dilakukan melalui mata pelajaran tertentu, seperti pendidikan kebangsaan, sejarah, pelajaran membaca, dan hafalan. Sementara itu, di Rusia kurikulum sejarah digunakan untuk melakukan doktrin politik atau pengajaran dan penokohan ideology politik, di samping berbagai mata pelajaran lain, seperti dasar-dasar konsepsi politik dan ekonomi politik.

Kedua, karakter system sekolah. Suasana umum di sekolah dengan sistemnya, memainkan peran penting dalam membentik sensitivitas siswa terhadap dinamika kepribadian dan mengarahkan pandangan mereka terhadap bangunan politik yang ada. Hal ini merupakan pengaruh dari:

- a. Kualitas pengajar. Manakala ia benar-benar menguasai materi pelajarannya dan dekat di hati siswa, yakni dengan ideology yang dianut dan berkomitmen dalam perilakunya, ia akan lebih bisa menanamkan ideologi tersebut dalam akal murid – muridnya.
- b. Hubungan guru dengan muridnya. Terkadang ada guru yang otoriter, yang siswa tidak berani memberikan kritik atau berbeda pendapat dengannya. Ini jelas menghalangi pertumbuhan siswa untuk berdiskusi dan mendengar pendapat orang lain. Yang terjadi adalah sebaliknya, jika iklim demokratis antar guru dengan para siswanya dapat terbangun.
- c. Organisasi-organisasi sekolah, seperti ikatan, kelompok, dan asosiasi pelajar. Sensitivitas siswa akan kemampuan diri dan afiliasi komunalnya tergantung kepada banyak tidaknya organisasi siswa semacam ini, dan tingkat kontribusi siswa di dalamnya.

3. Partai dan *Pressure Group* Politik

Partai-partai politik khususnya di negara-negara berkembang memainkan peran penting dalam menciptakan dan mengubah kultur politik. Partai menjadi lebih besar dari sekedar alat pemilu atau perkumpulan yang mengartikulasikan sikap politik bagi sekelompok manusia, mengingat bahwa ia memainkan peran besar dalam pendidikan politik. Berdirinya partai-partai dalam suatu masyarakat merupakan media pendidikan politik yang sesungguhnya.

Partai dan *pressure group* politik, sampai batas tertentu memainkan perannya dalam pendidikan politik melalui:

Pertama, pengajaran politik yang benar. Hal ini dilakukan dengan mengadakan berbagai pertemuan, muktamar, resepsi, program pelatihan

politik, pengajaran sejarah nasional, serta publikasi program dan pandangan politik di berbagai jurnal dan buletinnya. Partai termasuk lembaga pendidikan yang memberikan berbagai informasi politik, ekonomi dan sosial kepada rakyat dengan cara sederhana, namun membangkitkan kesadaran politik mereka. Di samping itu, partai bekerja untuk memobilisasi rakyat di belakang berbagai pandangan politik, tujuan, dan program tertentu, melalui penyadaran politik. Partai merupakan alat untuk menciptakan perubahan orientasi politik dan perilaku masyarakat.

Kedua, pemberian kesempatan untuk partisipasi politik secara teratur dan dalam bentuk yang lebih kontinu. Huntington menegaskan bahwa sarana institusional yang utama untuk mengatur keluasaan partisipasi politik adalah partai politik. Ia dapat dapat member bingkai yang lebih penting dan serasi untuk mewujudkan partisipasi politik. Partisipasi ini akan menyebabkan semakin kokohnya nilai-nilai yang sudah ada, atau bias juga menyebabkan tertanamnya nilai-nilai baru. Munculnya partai-partai juga menumbuhkan keinginan anggota masyarakat untuk melakukan praktek politik dan berpartisipasi di dalamnya, jika mereka memiliki harapan atau optimisme bahwa partisipasi tersebut tergantung kepada kemampuan dan kecakapan mereka.

Ketiga, kehidupan partai termasuk media penyiapan dan pelatihan bagi individu untuk berani mengambil keputusan dan berpikir independen mengenai berbagai masalah umum, serta kemampuan untuk bersikap kritis dan menentukan pilihan, yang merupakan kemampuan-kemampuan dasar bagi sebuah partisipasi yang matang.

4. Media Informasi dan Komunikasi Publik

Yang dimaksud dengan informasi adalah berbagai berita, fakta, pemikiran, dan pandangan, yang diungkapkan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kerangka yang objektif, jauh dari ambisi dan interes tertentu, menggunakan instrumen dan sarana-sarana yang netral dengan tujuan memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk menyikapi berbagai berita, fakta, pemikiran, dan pandangan itu, agar mampu membangun pandangan yang khas baginya dan memungkinkan untuk mengambil sikap yang ia anggap tepat. Media-media informasi yang mempunyai pengaruh kuat adalah radio, televise, pers, bioskop, teater, buku, mimbar-mimbar masjid, lembaga-lembaga ilmiah, gelanggang budaya, lembaga pendidikan, asosiasi-asosiasi moral, dan sebagainya.

Banyak studi yang menyatakan bahwa media-media informasi (khususnya radio, media cetak, dan televisi) memberikan kontribusi peran yang besar dalam sosialisasi (pendidikan) politik. Penggunaan media-media informasi tersebut mempermudah sosialisasi berbagai pemikiran, prinsip, dan pengetahuan yang menjadikannya berpengaruh terhadap orientasi dan pemikiran masyarakat, juga memberi bekal kepada mereka dengan pengalaman-pengalaman politik, yang dengannya akan terbentuk opini publik dalam masyarakat. Selain itu, juga menciptakan rasa “ikut berpartisipasi secara langsung” dalam aktivitas politik pada

mereka yang menerima informasi tersebut. Di samping itu, ia juga ikut andil dalam membentuk nilai-nilai politik mereka.

(Ruslan, 2002 : 52)

C. Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan rumah tangga kota (desentralisasi) dalam Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri yang menjadi kewenangannya serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Metro berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yakni berdasarkan Perda Nomor 12 Tahun 2010 Pasal 47 A Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah dibidang Kesatuan Bangsa, Politik dan Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Penanganan Konflik;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kesatuan Bangsa, Politik dan Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Penanganan Konflik;
4. Penyelenggaraan Kesekretariatan Kantor.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Seksi Politik

Seksi Politik mempunyai tugas, melaksanakan sebagian tugas Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik dibidang Politik Dalam Negeri, dengan penjabaran tugas sebagai berikut :

1. Menyusun bahan kebijakan teknis dibidang politik dalam negeri.
2. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional fasilitasi serta pengawasan terhadap organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, organisasi profesi, lembaga swadaya masyarakat dan lembaga

kemasyarakatan lainnya, maupun lembaga kemasyarakatan luar negeri yang mempunyai cabang di daerah.

3. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional, menghimpun dan menganalisis data yang berkaitan dengan sistem hubungan antar lembaga legislatif-exsekutif, maupun hubungan antar supra struktur politik dan infra struktur politik.
4. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional pengembangan etika politik dan budaya politik dalam rangka membentuk dan memperkuat budaya politik lokal dan nasional.
5. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional, dan fasilitasi pemberdayaan kelembagaan partai politik.
6. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional, menyusun data dan informasi yang berkaitan dengan organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, profesi, LSM dan lembaga kemasyarakatan lainnya.
7. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional dan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan organisasi politik, ormas, LSM dan organisasi profesi serta organisasi kemasyarakatan lainnya.
8. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan analisis data dan informasi yang berkaitan dengan hubungan partai politik.
9. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan operasional, peningkatan komunikasi politik, partisipasi serta pendidikan politik masyarakat.
10. Mengevaluasi dan menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan dibidang sistem dan implementasi politik, kelembagaan politik, kelembagaan partai politik, budaya dan pendidikan politik, fasilitasi pemilu, pilpres dan pilkada.
11. Memonitoring/pemantauan dan menghimpun data kegiatan terhadap masalah Politik, organisasi Politik dan organisasi kemasyarakatan dalam rangka deteksi dini.
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas.

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas yang telah di tetapkan, seksi politik memiliki program kerja yang salah satunya adalah mengenai pendidikan politik, dan dari program pendidikan politik terdapat beberapa kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh seksi politik Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Metro yang berkaitan dengan pendidikan politik yang dapat dijadikan alat untuk mengukur kinerja dari Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik memberikan pendidikan politik kepada masyarakat Kota Metro.

Adapun kegiatan tersebut antara lain :

| | |
|------------|--|
| Kegiatan | : Forum Komunikasi Partai Politik. |
| Target | : Pendataan Partai Politik di Kota Metro |
| Capaian | : Tersedianya buku hasil pendataan Partai Politik di Kota Metro |
| Persentase | : 89 % |
| Kegiatan | : Pengembangan Masyarakat Sadar Politik |
| Target | : Pendidikan Politik untuk pemilih pemula dan masyarakat. |
| Capaian | : Meningkatnya partisipasi pemilih. |
| Persentase | : 78% |
| Kegiatan | : Penataan Ornamen Organisasi Politik dan Organisasi Masyarakat pada Median Jalan. |
| Target | : Pembuatan Tiang Bendera |
| Capaian | : Tersedianya media untuk pemasangan bendera. |
| Persentase | : 85% |
| Kegiatan | : Sosialisasi pendidikan politik dan budaya politik Masyarakat. |
| Target | : Adanya sosialisasi pendidikan politik dan budaya politik di Masyarakat |
| Capaian | : Meningkatnya partisipasi pemilih . |
| Persentase | : 80% |

D. Kerangka Pikir

Pendidikan politik merupakan penyadaran warganegara atau masyarakat untuk sampai pada pemahaman politik atau aspek-aspek politik dari setiap permasalahan sehingga dapat mempengaruhi dan ikut mengambil keputusan di tengah medan politik dan pertarungan konflik-konflik. Pendidikan politik ini diselenggarakan sebagai upaya edukatif yang sistematis dan intensif untuk memantapkan kesadaran bernegara (Khoirin M. Nur, 1999:4). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan politik sangatlah penting untuk masyarakat karena bila pemerintah melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan keinginan masyarakat, masyarakat dapat mengetahuinya dan mengambil tindakan yang sesuai .

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan badan Pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan Perda Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro. Secara lebih detailnya dalam pasal Pasal 47A Ayat 1 intinya menjelaskan bahwa salah satu tugas dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik adalah menyelenggarakan kebijakan daerah dibidang politik yang salah satu kegiatan dibidang politik itu adalah program pendidikan politik.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta visi dan misinya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis sehingga organisasi tersebut bisa berjalan secara efektif, efisien, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dalam Penyelenggaraan pembinaan pendidikan politik masyarakat dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah produktivitas, responsifitas, dan akuntabilitas. Indikator-indikator ini dipilih karena dari ketiga indikator tersebut dinilai oleh peneliti sebagai indikator yang paling sesuai dan dapat berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dalam pembinaan pendidikan politik masyarakat. Melalui pengukuran kinerja

dengan menggunakan indikator-indikator tersebut dapat kita ketahui apakah kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro sudah optimal atau belum. Dengan adanya kinerja yang optimal dari pegawai, maka diharapkan masyarakat akan puas dan mendapatkan manfaat setelah mengikuti pembinaan pendidikan politik masyarakat yang diselenggarakan oleh Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik. Hal tersebut sekaligus juga untuk mendukung keinginan pemerintah Kota Metro dalam peningkatan partisipasi pemilih pada pemilu mendatang di Kota Metro. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam skema kerangka berfikir di bawah ini :

Gambar 1. Bagan Kerangka Fikir

