



BAB II

TALAAH PUSTAKA

A. Konsep Teori

2.1 Pengertian Kinerja

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai apabila organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya baik buruknya output dari suatu organisasi dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja yang terjadi dalam organisasi tersebut. Menurut Keban (2004:191) mengatakan istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, ”untuk kerja”, “persentasi”.

Menurut Widodo (2001:78) mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Selain itu Menurut Berman dalam Keban (1995:209) mengartikan kinerja sebagai pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai hasil.

Menurut Nawawi (2000:396) kinerja dapat diartikan sebagai proses organisasi dalam melakukan penilaian terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan berkerja pada tempat yang sama produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja itu disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor individu dan situasi kerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1 Faktor Kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu: kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*Knowledge and Skills*).

2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pekerja yang dalam menghadapi situasi kerja.

2.3 Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas..

Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- a. kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihaasilkaan (baik ataaau tidaknya)
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Tujuan pengukuran kinerja sektor publik menurut Mahmudi (2013:14) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1 mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- 2 menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- 3 memperbaiki kinerja periode berikutnya
- 4 memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishmnet*
- 5 memotivasi pegawai
- 6 menciptakan akuntabilitas publik



Sementara itu, Moeharino (2010:103) mengemukakan bahwa tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi berbagai macam, diantaranya adalah:

- 1 menerjemahkan dari visi dan misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan
- 2 menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi
- 3 mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi
- 4 menajediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders*, dan peningkatan keahlian pegawai

2.5 Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan gaji atau upah. Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerja yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Mengkunegara (2005:10) evaluasi kinerja adalah penelian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Ada beberapa metode penilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai (2005:324) menyatakan bahwa metode yang dapat



digunakan adalah sebagai berikut

a. Metode penilai berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua tehnik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

b. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan.

2.6 Konsep Organisasi

Organisasi dalam bahasa Inggris yaitu *Organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungan satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhan. Sedangkan, Hasibuan (2006:120), mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, organisasi hanya merupakan alat dan wadah.

Mahsun (2006:01) memberikan pendapat tentang konsep organisasi, bahwa organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan berkerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama.

Sementara itu, Robbins (2004:04) mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang berkerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan.

2.7 Konsep Kinerja Organisasi

Simanjuntak (2005:03) mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang berkerja di organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut, kinerja organisasi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi antara lain dalam penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi, dan penyediaan prasarana serta sarana kerja.

Sementara itu, Surjadi (2009:07) berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sobandi (2006:176), kinerja organisasi merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome,, benefit* maupun *impact*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 3) Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian.
- 4) Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja di semua level organisasi.
- 5) Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staff.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip oleh Wibowo (2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

- 1) Tujuan : merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu dan organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Standar : merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) Alat atau sarana : merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Kompetensi : merupakan pernyataan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 5) Motif : merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumberdaya yang diperlukan dan di perlukan dan menghapuskan yang mengakibatkan disentif.
- 6) Peluang : pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.
- 7) Umpan balik : antar tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefenisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar



kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

2.9 Konsep Bencana

Menurut W. Nick carter yang dikutip oleh Nurjanah dkk (2013:10) memberi defenisi bencana yang dimuat dalam buku *disaster management* yaitu:

“an event, natural or man-madem sudden or progressive, Which impacts with such severty that the affected community has to respond by talking exceptional measures”

Defenisi lain menurut *International Strategy For Disaster Reduction* (UN-ISDR-2002,24) adalah :

“a serious disruption of the functioning of a community or a society causing widespread human, material, economic, or environmental losses which exceed the ability of the affected community/sociaty to cope using its own resources”.

(“suatu kejadian, yang disebabkan oleh alam atau karena ulah manusia, terjadi secara tiba-tiba atau perlahan-lahan, sehingga menyebabkan hilangnya jiwa manusia, harta benda dan kerusakan lingkungan. kejadian ini terjadi diluar kemampuan masyarakat dengan segala sumberdayanya”)

Berdasarkan defenisi bencana diatas, dapat digeneralisasikan bahwa untuk dapat disebut “bencana” harus dipenuhi beberapa kriteria sebagai berikut :

1. Ada peristiwa
2. Terjadi karena faktor alam atau ulah manusia.

3. Terjadi secara tiba-tiba (*sudden*) akan tetapi dapat juga terjadi secara perlahan-lahan/bertahap (*slow*).
4. Menimbulkan hilangnya jiwa manusia, harta benda, kerugian sosial ekonomi, kerusakan lingkungan, dan lain lain.
5. Berada diluar kemampuan masyarakat untuk menanggulangnya.

Sedangkan defenisi menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana yaitu sebagai berikut:

Menurut Nurjanah dkk (2013:13) menyatakan bahwa peristiwa yang ditimbulkan oleh gejala alam maupun yang diakibatkan oleh kegiatan manusia, baru dapat disebut bencana ketika masyarakat/manusia yang terkena dampak oleh peristiwa tidak mampu untuk menanggulangnya. Ancaman alam itu sendiri tidak selalu berakhir dengan bencana. Ancaman alam menjadi bencana ketika manusia tidak siap untuk menghadapinya dan pada akhirnya terkena dampak. Kerentanan manusia terhadap dampak gejala alam, sebagian besar ditentukan oleh tindakan manusia atau kegagalan manusia untuk bertindak.

Terjadinya bencana adalah karena adanya pertemuan antara bahaya dan kerentanan, serta pemicunya. Berikutnya gambar proses terjadinya bencana.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Resiko bencana (*Risk disaster*)

Risiko bencana adalah interaksi antara tingkat kerentanan daerah dengan ancaman bahaya yang ada.

2.10 Faktor-Faktor Penyebab Bencana

Menurut Nurjana dkk (2013:21) menyatakan terdapat tiga penyebab terjadinya bencana yaitu :

1. Faktor alam (*natural disaster*) karena fenomena alam dan tanpa ada campur tangan manusia.
2. Faktor non-alam (*non-natural disaster*) yaitu bukan karena fenomena alam dan juga bukan akibat perbuatan manusia.
3. Faktor sosial/manusia (*man-made disaster*) yang murni akibat perbuatan manusia, misalnya konflik horizontal , konflik vertikal , dan terorisme.

Menurut UNDRO (1992) yang dikutip oleh Nurjanah dkk (2013:32) ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya kerentanan, adalah (1) berada dilokasi berbahaya, (2) kemiskinan, (3) perpindahan penduduk dari desa ke kota, (4) kerusakan dan penurunan kualitas lingkungan, (5) penambahan penduduk yang besar, (6) perubahan budaya, dan (7) kurangnya informasi dan kesadaran.

Karakteristik perlu diidentifikasi dan dipahami oleh aparat pemerintah dan masyarakat terutama yang tinggal di daerah atau wilayah rawan bencana. Upaya mengenal karakteristik bencana yang sering dilakukan merupakan suatu upaya mitigasi, sehingga diharapkan apabila terjadi bencana dampaknya dapat dikurangi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berikut deskripsi dari sejumlah jenis-jenis bencana yang sering terjadi di Indonesia menurut Nurjanah dkk (2013:24) :

1. Banjir
2. Tanah Longsor
3. Kekeringan
4. Kebakaran Lahan dan Hutan
5. Angin badai
6. Gempa Bumi
7. Tsunami
8. Letusan Gunung Api

2.11 Dampak Bencana

UNDRO (1992) yang dikutip oleh Nurjanah dkk (2013:33) mengemukakan, bencana bencana serius dapat mengganggu inisiatif-inisiatif pembangunan dalam beberapa cara, termasuk (1) hilangnya sumber-sumber daya, (2) gangguan terhadap program-program, (3) pengaruh pada iklan investasi, (4) pengaruh pada sektor non-formal, dan (5) detabilisasi politik.

Sedangkan menurut Benson and Clay (2004) dalam Nurjanah dkk (2013:35) menyatakan bahwa dampak bencana dapat dibagi kedalam tiga bagian, yaitu:

1. Dampak Langsung (*direct impact*)

Meliputi kerugian finansial dari kerusakan aset ekonomi, misalnya rusaknya bangunan tempat tinggal, infrastruktur, lahan pertanian dan lain-lain.



2. Dampak Tidak Langsung (*indirect impact*)

Meliputi berhentinya proses produksi, hilangnya output dan sumber penerimaan.

3. Dampak Sekunder (*secondary impact*)

Meliputi terhambatnya pertumbuhan ekonomi, terganggunya rencana pembangunan yang telah disusun, meningkatnya defisit neraca pembayaran, meningkatnya angka kemiskinan dan lain-lain.

2.12 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kerja atau amal menurut islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. Amal dengan makna umum ialah melakukan atau meninggalkan apa jua perbuatan yang disuruh atau dilarang oleh agama yam meliputi perbuatan baik atau jahat. Perbuatan baik dinamakan *amal soleh* dan perbuatan menurut islam terbagi kepada :

1. Kerja yang bercorak jasmani (Fizikal)
2. Kerja yang bercorak aqil/fikiran (Mental)

Dari keterangan hadis-hadis Rasulullah SAW terdapat kesimpulan bahwa konsep kerja menurut islam adalah meliputi segala bidang ekonomi yang dibolehkan oleh syarat sebagai balasan kepada upah atau bayaran, sama ada kerja itu bercorak jasmani(Fizikal) seperti kerja buruh, pertanian, pertukangan tangan dan sebagainya atau kerja bercorak aqil (Mental) seperti jabatan pegawai, baik yang berupa perguruan, ihtkisas atau jabatan perkeranian dan teknikal dengan kerja atau swasta. Antara hadis-hadis tersebut ialah:

“ *tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik daripada apa yang*

dimakanya dari hasil usaha tanganya sendiri”. (Riwayat Al-Bukhari)

Islam menjadikan kerja sebagai tuntunan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang mebeza-bezakan manusia mengikuti darjat atau kasta dari warna kulit. Firman Allah yang bermaksud:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“wahai sekalian manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan dan kamu jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan, sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi allah ialah orang yang taqwa”. (Al-Hujurat:13)

Islam juga meningkatkan tuntunan kerja itu hingga ke tahap kewajiban agama. Oleh itu tahapan iman sentiasa dikaitkan oleh al-quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Hal ini berarti islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah. Seperti Firman Allah bermaksud :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“demi massa, sesungguhnya sekalian manusia dalam kerugian kecuali mereka yang beriman dan beramal soleh”. (Al-Asr:1-3)

2.13 Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)



Badan penanggulangan bencana adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten atau Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

BPBD dibentuk berdasarkan Undang-undang No 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana, dalam undang-undang ini pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Setiap orang berhak mendapatkan perlindungan sosial dan rasa aman, khususnya bagi kelompok masyarakat rentan bencana, mendapatkan pendidikan, pelatihan dan keterampilan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, mendapat informasi secara tertulis dan lisan tentang kebijakan penanggulangan bencana, berperan serta dalam perencanaan, pengoperasian, dan pemeliharaan program.

2.14 Tugas dan Fungsi

BPBD merupakan unsur pendukung tugas Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang penanggulangan bencana, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

BPBD sebagaimana dimaksud diatas, mempunyai tugas berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2014 :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitas, serta rekonstruksi secara adil dan setara;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menetapkan standarisasi, serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundangan-undangan;
3. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;
4. Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawa bencana;
5. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Kepala Daerah setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang, serta bertanggung jawabkan penggunaannya;
7. Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
8. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundangan-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, BPBD mempunyai fungsi :

1. Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencan dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh;
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.



2.15 Struktur Organisasi

1. Susunan organisasi BPBD, terdiri atas:
 - a. Kepala;
 - b. Unsur Pengarah;
 - c. Unsur Pelaksanaan.
2. Kepala BPBD sebagaimana secara *ex-officio* dijabat oleh Sekretaris Daerah
3. Unsur Pengarah BPBD, terdiri dari
 - a. Instansi terkait;
 - b. Tenaga Profesional/ahli.
4. Unsur Pengarah diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
5. Unsur Pelaksana BPBD, terdiri dari :
 - a. Kepala Pelaksana;
 - b. Sekretariat;
 - c. Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan;
 - d. Seksi Kedaruratan dan Logistik;
 - e. Seksi Rehabilitas dan Rekonstruksi;
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Unsur Pelaksan BPBD dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana yang membantu Kepala BPBD dalam penyelenggaraan tugas BPBD sehari-hari, dan mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terinterigrasi meliputi pra-bencana, tanggap darurat dan pasca bencana, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPBD.
7. Unsur pelaksana BPBD mempunyai fungsi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengkoordinasian dengan satuan kerja perangkat Daerah lainya, instansi vertikal yang ada di Daerah, lembaga usaha dan pihak lain yang diperlukan pada tahap pra-bencana dan pasca bencana;
 - b. Pengkomandoan melalui pengerahan sumber daya manusia, peralatan, logistik dari satuan kerja perangkat daerahlainya, serta langkah-lagkah lain yang diperlukan dalam rangka penangan darurat bencana;
 - c. Pelaksanaan secara terkoordinasi dan terintergrasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainya di daerah, instansi vertikal yang ada di daerah dengan memperhatikan kebijakan penyelenggaraan penanggulangan bencana dan ketentuan perundang-undang.
8. Sekretariat dipimpin oleh seorang kepala sekretariat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana.
 9. Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana.

2.16 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai tinjauan pustaka untuk menjadi bahan referensi dan sebagai perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Diantaranya yaitu:

1. Anwar Musyadad (2015) dengan Judul: Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Lebak, Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kinerja badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana banjir di Kabupaten Lebak tercapai 60% dari maksimal 65% pengujian hipotesis yang

dilakukan berdasarkan uji hipotesis pihak kiri menunjukkan bahwa H_a da H_0 ditolak, yang berarti kinerja badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana banjir di Kabupaten Lebak dalam pencapaiannya sebesar 60% dari yang diharapkan ini ketercapain lebih kecil dari hipotesis awal yakni 65%. Hal ini dapat berdasarkan pada hasil penghitungan perbandingan antara jumlah data yang terkumpul dengan skor ideal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Fendi Irawan Sirapati (2015) dengan Judul : Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam menanggulangi Korban Bencana Banjir di Kampung Lambing Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat, Hasil Penelitian: yaitu dalam menanggulangi korban bencana banjir di Kampung Lambing Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat, Badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) dalam menanggulangi koraban banjir cukup baik dimana team regu penyelamat BPBD tetap berkoordinir, berkerja sama dengan instasi pemerintah lainnya serta perusahaan-perusahaan yang ada disekitar Kampung Lambing . BPBD juga tetap melakukan kerja sama dengan semua masyarakat sekitar korban banjir atas bencana yang dihadapi sebagai salah satu tujuanya untuk meningkatkan kerjasama antara pihak instasi pemerintah dan perusahaan serta masyarakat sekitar banjir agar tercapainya siinerg dibutuhkan kerjasama.
3. Nur Khotimah Suri (2015), dengan Judul : Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dalam Upaya Penanggulangan Bencana Erupsi Gunung Sinabung di Kabupaten Karo, Hasil Penelitian: berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kinerja

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten karo dalam upaya Penanggulanagan Bencana Erupsi Gunung Sinabung di Kabupaten karo, berdasarkan analisis Swot tentang Kinerja BPBD Kabupaten karo dalam upaya penanggulangan bencana erupsi gunung sinabung. BPBD Kabupaten karo belum terlihat kinerja yang baik karena masih banyak terdapat masalah-masalah dalam penanggulangan bencana erupsi sinabung meskipun demikian BPBD Kabupaten Karo telah memiliki peta rawan bencana khusus di Kabupaten karo yang dapat membantu kinerja BPBD Kabupaten Karo dalam Mangatasi bila bencana datang

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Anwar Musyadad (2015)	Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Lebak	Kinerja badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana banjir di Kabupaten Lebak tercapai 60% dari maksimal 65% . pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan uji hipotesis pihak kiri menunjukkan bahwa H_a dan H_0 ditolak, yang berarti kinerja badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>penanggulangan bencana banjir di Kabupaten Lebak dalam pencapaiannya sebesar 60% dari yang diharapkan. Ini ketercapaian lebih kecil dari hipotesis awal yakni 65%. Hal ini di dapat berdasarkan pada hasil penghitungan perbandingan antara jumlah data yang terkumpul dengan skor ideal</p>
<p>2</p>	<p>Fendi Irawan Sirapati (2015)</p>	<p>Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Menanggulangi Korban Bencana Banjir di Kampung Lambing Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat</p>	<p>Hasil penelitian ini yaitu dalam menanggulangi korban bencana banjir di Lampung Lambing Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai barat, Badan Penanggulangan bencana daerah dalam menanggulangi becana korban banjir cukup baik dimana team regu penyelamat BPBD tetap berkoordinir, bekerja sama</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>dengan instansi pemerintah lainya serta perusahaan-perusahaan yang ada disekitar Kampung Lambing.BPBD juga tetap melakukan kerja sama dengan semua masyarakat sekitar korban banjir atas bencana yang dihadapi sebagai salah satu tujuannya untuk meningkatkan kerjasama antara pihak instansi pemerintah dan perusahaan serta masyarakat sekiat banjir agar tercapainya sinergi dibutuhkan kerjasama.</p>
<p>3</p>	<p>Nur Khotimah Suri (2015)</p>	<p>Analisa Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dalam Upaya Penanggulangan Bencana Erupsi Gunung Sinabung Di</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kinerja badan penanggulangan bencana daerah BPBD Kabupaten karo dalam upaya penanggulangan bencana erupsi gunung sinabung di Kabupaten Karo, berdasarkan</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> <p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Kabupaten Karo</p>	<p>analisis swot tentang kinerja BPBD Kabupaten Karo dalam upaya penanggulangan bencana erupsi gunung sinabung..BPBD Kabupaten Karo dibentuk tahun 2014 dan masih sangat tergolong baru dalam struktur pemerintah Kabupaten Karo, sehingga BPBD Kabupaten Karo belum terlihat kinerja yang baik karena masih banyak terdapat masalah-masalah dalam penanggulangan bencana erupsi gunung sinabung . meskipun demikian BPBD Kabupaten Karo telah memiliki peta rawan bencana Khusus di Kabupaten Karo yang dapat membantu kinerja BPBD Kabupaten Karo dalam mengantisipasi dan mengevakuasi bila bencana</p>
---	-----------------------	--



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	© Hak cipta iilik UI Suska Riau		datang
------------------------------------	---------------------------------	--	--------

2.17 Defenisi Konsep

1. Organisasi

Organisasi adalah sebagai suatu alat atau wadah kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Sehingga bisa dimungkinkan terjadinya suatu konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakselerasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidak salahpahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya. Organisasi pemerintah Daerah dibentuk untuk menjalankan misi yang ditetapkan berupa pemberian pelayanan kepada masyarakat.

2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir adalah salah satu organisasi pemerintah yang secara umum dibentuk untuk membantu pemerintah Kabupaten Rokan Hilir dalam melaksanakan kewenangan Daerah dalam bidang penanggulangan dan pencegahan kebakaran.

3. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Jadi disini bukan hanya menitik beratkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

4. Kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau



praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakanya ;

- a. Pengetahuan adalah wawasan dan pendidikan yang dimiliki seseorang
- b. Skill adalah keterampilan yang dimiliki pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, dimana keterampilan tersebut diperoleh dari diklat.
- c. Motivasi (*motivatioan*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan pegawai terhadap suatu kerja (*situational*) dilingkungan organisasi. Merekayang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (Kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah:
 1. Sikap adalah perilaku atau tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menyikapii pelaksanaan pekerjaan.
 2. Situasi kerja adalah suasana lingkungan kerja yang ada dalam organisasi

2.18 Konsep Operasional

Untuk memberikan kesamaan pemahaman, memudahkan menganalisis dan membatasi ruang lingkup pengoperasian dalam penelitian, maka penulis mencoba memberikan konsep operasional.

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep teori agar mudah di pahami dan dapat di ukur sesuai realita. Adapun konsep operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2.2 Konsep Operasional

Variabel	Indicator	Sub Indocator
Kinerja Pegawai Mengkunegara (2010)	Kemampuan (<i>Ability</i>)	<p>a. Pengetahuan atau wawasan dan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai</p> <p>b. Skill yaitu keterampilan yang dimiliki pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, dimana keterampilan tersebut di peroleh dari diklat.</p>
	Motivasi (<i>Motivation</i>)	<p>a. Prilaku atau tingkah laku yang dimiliki seorang pemimpin atau pegawai dalam menyikapi pelaksanaan pekerjaan</p> <p>b. Situasi Kerja yaitu Suasana lingkungan kerja yang ada dalam</p>

Hak Cipta © Milik UIN Suska Riau

© Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p> <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>organisasi. Mereka yang bersikap positif (Pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (Kontra) terhadap situasi kerjanya ikut menunjukkan motivasi kerja rendah.</p>
--	--	---

Sumber: Diolah oleh penulis, diadaptasi dari Mengkunegara (2010)

2.19 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan alur pemikiran peneliti dalam penelitian dan sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan teori untuk memberikan penjelasan kinerja BPBD Kabupaten Rokan Hilir dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan, maka dalam penelitian ini dibuatkanlah kerangka berfikir. Sehingga dengan adanya kerangka berfikir ini, baik peneliti maupun pembaca mudah memahami dan mengetahui tujuan yang ingin dicapai penelitian.

Menurut Sugiono (2010:65) menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Oleh



karenanya penelitian berangkat dari identifikasi masalah untuk membuat kerangka pemikiran. Adapun permasalahan-permasalahan yang ada terkait kinerja BPBD Kabupaten Rokan Hilir dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan di antaranya:

- 1) Keterbatasan jaringan informasi dan komunikasi yang efektif dalam penyebaran informasi kebencanaan kepada masyarakat.
- 2) Keterbatasannya sarana dan prasarana dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan.
- 3) Ketidakefektifan sosialisasi penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan yang dilakukan oleh BPBD Kabupaten Rokan Hilir.
- 4) Kurangnya Kemampuan Pegawai

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka kiranya dibutuhkan suatu alat untuk mengukur kinerja BPBD yang optimal dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan. Dibawah ini akan dikemukakan mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yang menjadi titik acuan untuk mengetahui kinerja BPBD dengan menggunakan Konsep operasional Menurut Meungkunegara, (2010).

1. Kemampuan (*Ability*) : (Pengetahuan, Skill)
2. Motivasi (*Motivation*) : (Prilaku, Situasi Kerja)

Konsep yang telah disebutkan diatas, dinilai dan dianggap lebih rasional dan tepat untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada pada kinerja BPBD dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan. Dengan diadakannya pengukuran kinerja sesuai indikator kinerja yang telah disebutkan diatas, maka diharapkan BPBD Kabupaten Rokan Hilir lebih optimal lagi dalam penanggulangan

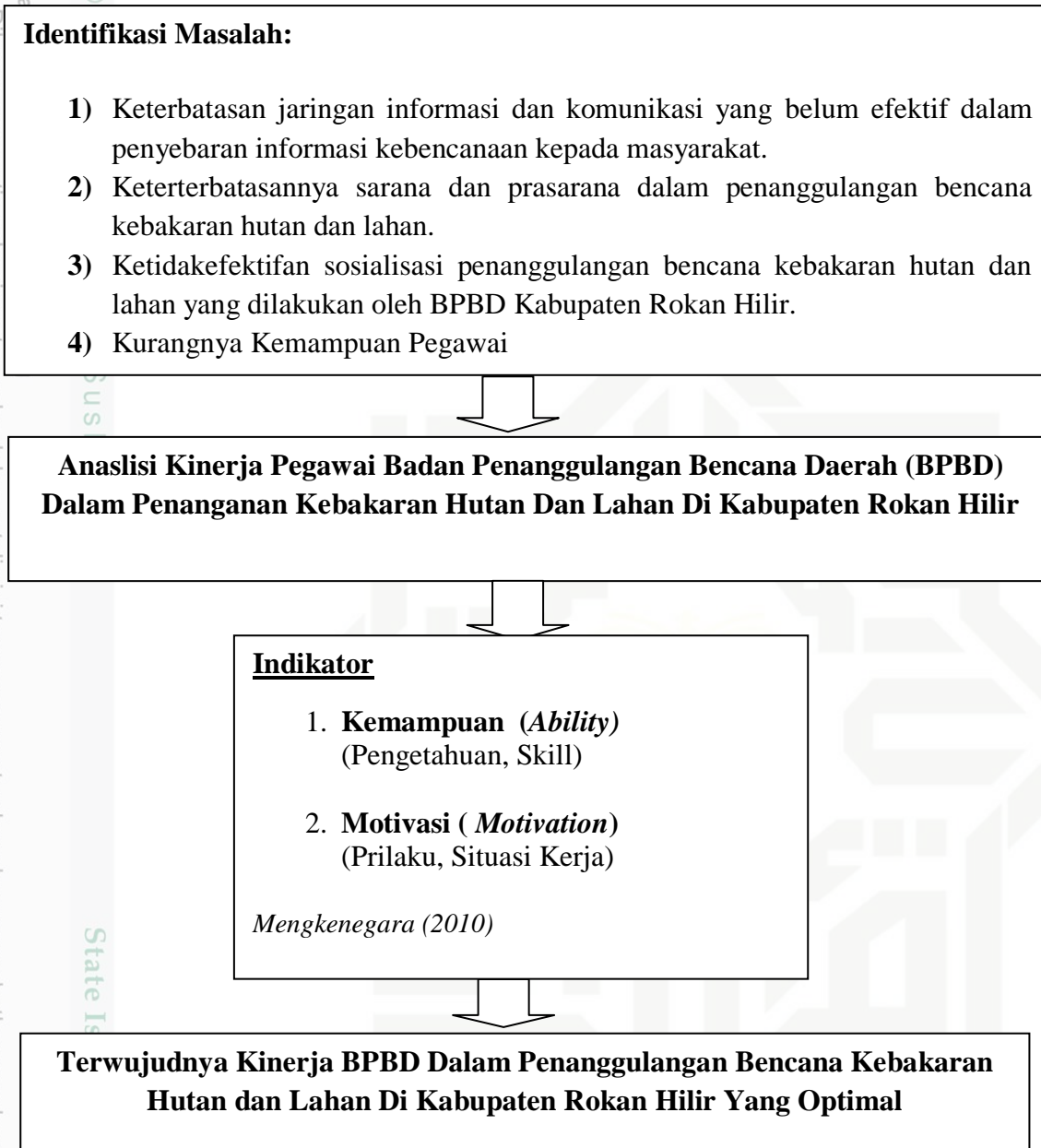
bencana kebakaran hutan dan lahan khususnya di Kabupaten Rokan Hilir. Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1.2 Kerangka Berfikir



Sumber: Diolah leh penulis, diadaptasi dari Mengkunegara (2010)