

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perspektif hukum internasional memiliki instrument yang telah mengatur secara pasti unsur-unsur terbentuknya negara adalah *Montevideo Conevention* yang menyebutkan adanya empat unsur yang menjadi kualifikasi sebuah negara sebagai subjek hukum internasional. Pemerintahan menjadi salah satu unsur utama dalam suatu negara, khususnya di Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan kader pemerintahan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri melalui proses perjalanan sejarah yang panjang. Diawali Pada tahun 1920, sekolah pendidikan Pamong Praja pertama kali didirikan yaitu *Opleiding School Voor Inlandshe Ambtenaren (OSVIA)*, *Middlebare Opleiding School Voor Inlandsche Ambtenaren (MOSVIA)*, dan *Opleiding School Indische Ambtenaren (OSIBA)*. Setelah itu, Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 menggabungkan STPDN ke dalam IIP dan merubah nama IIP menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang bertahan hingga saat ini.

IPDN menjadi kampus kader pelopor penggerak revolusi mental oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 15 Juni 2015. Pengakuan tersebut merupakan amanat yang diberikan oleh Presiden sehingga harus terus diemban sebagai kepercayaan dan prestasi IPDN, Saat ini IPDN memiliki visi **“Menjadi Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang Unggul, Profesional, Berintegritas, dan Berdaya Saing pada Tahun 2045.”** IPDN adalah institusi pendidikan tinggi kepomongprajaan yang berbeda dari institusi pendidikan lain seperti UNHAS, UI, UGM, maupun ITB. Jika membandingkan nilai antara Perguruan Tinggi Negeri ternama yang disebutkan sebelumnya dengan IPDN maka hasilnya tidak akan sebanding karena adanya perbedaan yang signifikan dari implementasi dan tujuan. Satu-satunya cara untuk menilai IPDN adalah dengan membandingkannya dengan pendidikan tinggi kedinasan lainnya, seperti AKPOL, AKMIL, AAU, dan AAL. Sistem pendidikan IPDN memiliki keunikan tersendiri, yakni Sistem Pendidikan Tri Tunggal Terpusat, juga dikenal sebagai sistem JARLATSUH (Pengajaran-Pelatihan-Pengasuhan), yang memberikan 40% untuk pengajaran, 35% untuk pelatihan, dan 25% untuk pengasuhan. Untuk menjawab masalah pemerintahan, setiap lulusan harus menggabungkan kemampuan intelektualnya, pemahaman hukum formalnya, dan pengetahuan tentang aspek kehidupan nyata.

Peserta Didik IPDN disebut sebagai Praja yang terbagi atas Praja Putra dan Praja Putri. Para Praja melaksanakan pendidikan selama 4 (empat) tahun atau 8 semester. Proses pembelajaran semester juga mewakili tingkatan seorang Praja, semester 1-2 adalah Praja Tingkat I atau disebut Praja Pratama, Semester 3-4 adalah Praja Tingkat II atau disebut Praja Muda, Semester 5-6 adalah Praja Tingkat III atau disebut Praja Madya dan semester 7-8 adalah Praja Tingkat IV atau disebut Praja Utama.

Lokasi Pembelajaran IPDN berpusat di Jawa Barat tepatnya di Jatinangor, selain itu IPDN juga memiliki Kampus Daerah atau Regional yang tersebar di 7 (tujuh) lokasi, yaitu: Jakarta Selatan yang menyelenggarakan program studi Keuangan Publik dan Studi Kebijakan Publik, Sumatera Barat yang menyelenggarakan program studi keuangan daerah, Kalimantan Barat yang menyelenggarakan program studi manajemen sumber daya aparatur, Sulawesi Selatan yang menyelenggarakan program studi pembangunan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat serta Studi Kebijakan Publik, Sulawesi Utara yang menyelenggarakan program studi administrasi kependudukan dan catatan sipil, Nusa Tenggara Barat yang menyelenggarakan program studi politik pemerintahan dan Papua yang menyelenggarakan program studi politik pemerintahan.

Penempatan Praja pada kampus lokasi pembelajaran dilakukan berdasarkan syarat dan kriteria, yaitu dengan pertimbangan daya tampung masing-masing kampus, keterwakilan gender, dan keterwakilan Provinsi asal pendaftaran Praja. Penempatan praja pada kampus lokasi pembelajaran dilakukan dengan pola kumpul-sebar-kumpul (KSK) dengan siklus sebagai berikut: Praja Pratama melakukan proses pembelajaran di Kampus Pusat Jatinangor; Praja Muda melakukan proses pembelajaran di Kampus Daerah atau Regional, Praja Madya dan Praja Utama kembali melaksanakan proses pembelajaran di Kampus Pusat Jatinangor.

Bagian pengasuhan adalah bagian yang paling penting dalam membentuk kepribadian dan perilaku Praja. Keberhasilan pola pengasuhan sangat bergantung pada kinerja Pengasuh sehingga Pengasuh dituntut untuk dapaat tetap profesional dalam melaksanakan tugas utama mereka. Para Praja melaksanakan pendidikan selama 4 (empat) tahun dengan tahapan dan proses pengasuhan yang berbeda-beda dalam pembentukan kepribadian. Tahapan pengasuhan sebagaimana diatur dalam Kepmendagri Nomor 157 Tahun 2004 tentang Pedoman Pengasuhan Praja terdiri dari Penanaman untuk Muda Praja atau yang sekarang dikenal dengan sebutan Praja Pratama, Penumbuhan untuk Madya Praja atau yang sekarang dikenal dengan sebutan Praja Muda, Pengembangan untuk Nindya Praja atau yang sekarang dikenal dengan sebutan Praja Madya dan Pendewasaan untuk Wasana Praja atau yang sekarang dikenal dengan sebutan Praja Utama.

Secara konseptual sistem pengasuhan yang diterapkan adalah Sistem pengasuhan terintegrasi yang melibatkan tiga komponen yaitu: 'Kampus, Keluarga, dan Masyarakat. Metode pengasuhan meliputi metode "among asuh" (saling asah, saling asih dan saling asuh) dengan menerapkan asas-asas *Ing ngarso sungtolodo, Ing madyo mangun karso dan Tut wuri handayani*. Pengasuhan praja menggunakan teknik instruksi, persuasi, pemberian kepercayaan dan tanggung jawab, pemberian penghargaan dan hukuman, serta keteladanan. Seorang pengasuh dituntut untuk mampu memainkan banyak peran dalam menghadapi peserta didik, yaitu sebagai orang tua, pengajar, pelatih, teman, bahkan sebagai kakak.

Saya telah melakukan pra-penelitian, melihat dalam kurun waktu belakangan ini ada beberapa keluhan baik dari kalangan Purna Praja dan juga non Purna Praja yang bekerja di pemerintahan daerah maupun yang bekerja di pemerintahan pusat. Keluhan

tersebut mengenai sikap dan perilaku praja saat melaksanakan dinas cuti dan juga beberapa Purna praja yang baru lulus dan ditempatkan di pemerintahan daerah dalam kurun waktu terakhir ini, beberapa Purna yang baru lulus yang ditempatkan di daerah yang bukan tempat asalnya dilaporkan sering tidak masuk kantor, tak hanya itu beberapa praja yang sedang dalam Pendidikan juga dikenakan sanksi disiplin yang membuat mereka harus tahan/turun tingkat bahkan dikeluarkan dari Pendidikan atau yang biasa dikenal dengan istilah dipecat. Adapun beberapa data atau dokumen yang saya dapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Satuan Praja Muda IPDN Sulsel pada 3 (tiga) tahun terakhir

No.	Angkatan	Jumlah (orang)		Total
		Putra	Putri	
1	XXX	204	117	321
2	XXXII	154	85	239
3	XXXIII	151	99	250
4	XXXIV	76	35	111

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah praja di kampus Daerah selama 3 (tiga) tahun terakhir jumlahnya tidak konsisten atau selalu berubah-ubah. Jumlah yang variatif inilah yang akan memunculkan kondisi serta permasalahan yang berbeda-beda pada setiap angkataannya. Kemudian jumlah pengasuh yang mengawasi serta membimbing praja dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1. 2 Jumlah Pengasuh Pengasuh Wisma dan Praja pada Satuan Praja Muda 3 (tiga) Tahun terakhir

No.	Angkatan	Jumlah Pengasuh (orang)	Jumlah Praja yang diasuh (orang)
1	XXX	8	321
2	XXXII	10	239
3	XXXIII	6	250
4	XXXIV	6	111

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa perbandingan antara pengasuh dan praja yang diasuh berubah-ubah setiap tahunnya di mana seorang pengasuh di tahun pertama dan ketiga bertanggung jawab terhadap 40 (empat puluh) orang praja dan di tahun kedua bertanggungjawab terhadap sekitar 20 (dua puluh) orang praja.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Berat selama 3 (tiga) tahun terakhir

No	JENIS PELANGGARAN	TAHUN					
		2022		2023		2024	
		JML KASUS	JML PELAKU	JML KASUS	JML PELAKU	JML KASUS	JML PELAKU
1	Kekerasan	1	6	2	9	-	-
2	Pencurian	-	-	1	1	-	-
3	Mabuk/Minuman Beralkohol	-	-	-	-	1	5
4	Ancaman/ Intimidasi	1	1	1	1	-	-
5	Penyakit Kelamin	-	-	1	4	1	1
6	Pelecehan Seksual	1	1	1	1	-	-
7	Asusila	-	-	1	2	-	-
8	Meninggalkan Kampus	1	1	-	-	1	1
9	Membuat foto/video dan atau memerankan foto/video pornografi	-	-	1	2	-	-
Jumlah		4	9	8	20	3	7

Sumber: Data Sekunder, 2025

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Berat Berdasarkan Jenis Pelanggaran dan Tahun (2022-2024)

No.	JENIS PELANGGARAN	TAHUN 2022 – 2024	
		JML KASUS	JML PELAKU
1	Kekerasan	3	15
2	Pencurian	1	1
3	Mabuk/Minuman Beralkohol	1	5
4	Ancaman/ Intimidasi	2	2
5	Penyakit Kelamin	2	5
6	Pelecehan Seksual	2	2
7	Asusila	1	2
8	Meninggalkan Kampus	2	2
9	Membuat foto/video dan atau memerankan foto/video pornografi	1	1
Jumlah		15	35

Sumber: Data Sekunder, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir terdapat 15 (lima belas) kasus kategori berat dengan jumlah praja yang

melanggar 35 (tiga puluh lima) orang. Data tersebut merupakan rekapitulasi dari seluruh kampus IPDN baik yang di pusat maupun di daerah.

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Jumlah Pelanggaran Praja Muda IPDN Kampus Sulawesi Selatan 3 (tiga) tahun terakhir

No.	Angkatan	Jumlah Pelanggaran Sedang (Orang)	Persentase (%)	Jumlah Pelanggaran Berat (Orang)	Persentase (%)
1	XXX	13	4%	0	0%
2	XXXII	17	7%	1	0,4%
3	XXXIII	31	12,4%	0	0%

Sumber: Data Sekunder, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dalam hal pelanggaran sedang menunjukkan peningkatan jumlah. Pelanggaran sedang terbanyak dilakukan oleh Angkatan XXXIII. Kemudian jumlah pelanggaran berat terbilang rendah yang dilakukan oleh salah satu Praja Angkatan XXXII.

Tabel 1. 6 Daftar Nama Pengasuh Wisma dan Pendidikan Terakhir pada Satuan Praja Muda IPDN Sulawesi Selatan TA. 2024-2025

No.	Nama Pengasuh	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Angkatan Alumni
1	Mizan Aliah, S.STP., M.AP	L	Strata II	XIX
2	Muhammad Nurcholiz Azis, S.STP., M.Si	L	Strata II	XXII
3	La Ode Abdul Dani Fakhri, S.STP	L	Diploma IV	XXV
4	Andi Wija Pammana, S.STP	L	Diploma IV	XXVII
5	Rezeki Cahyani Muchtar, S.STP, MM	P	Strata II	XXI
6	Andi Nurhafni, S.STP., M.Si	P	Strata II	XIX

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan uraian di atas dapat kita ketahui bahwa IPDN merupakan salah satu upaya jangka Panjang dari pemerintah guna membentuk kader ASN yang disiplin dan berintegritas, hal ini juga sejalan guna tercapainya reformasi birokrasi. Mengingat bahwa mereka yang lulus untuk melaksanakan Pendidikan di IPDN telah melalui serangkaian tes yang begitu ketat dan kompetitif baik kemampuan secara intelektual, kondisi fisik dan kecakapannya bahkan mereka yang lulus IPDN tidak dipungut biaya baik saat mereka mendaftar sebagai Calon Praja maupun selama mereka melaksanakan Pendidikan nantinya di IPDN Kampus Jatinangor atau biasa dikenal sebagai lembah Manglayang, kawah candra dimuka para pamong praja muda.

Pendidikan yang dijalani oleh Praja sepenuhnya dibiayai oleh negara selama 4 (empat) tahun, baik dari fasilitas belajar, tempat tinggal, pakaian, dan makan. Dan setelah mereka lulus nantinya mereka akan langsung diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan pangkat dan golongan ruang Penata Muda III/a. Sehingga tentu saja sangat besar harapan dari seluruh elemen baik pemerintah maupun masyarakat terhadap para

Praja nantinya, baik selama mereka menjalankan Pendidikan maupun setelah mereka bekerja nantinya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal saya serta didukung oleh berbagai informasi, pengasuh praja dihadapkan pada fenomena yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Situasi Masalah: Banyaknya Praja yang diturun/tahan tingkat kan bahkan dipecat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir (2022-2024) sehingga Kinerja Pengasuh dipertanyakan, dalam hal ini pembinaan dan pengawasan kepada Praja sehingga proses Pendidikan yang ada di IPDN dapat berjalan sesuai dengan rencana.
2. Meta Masalah: yaitu tumpukan masalah Kinerja Pengasuh yang belum terstruktur sebagai berikut:
 - a. Banyaknya kasus pelanggaran dalam 3 (tiga) tahun terakhir: kekerasan, pencurian, mabuk, pemerasan, intimidasi, penyakit kelamin, pelecehan seksual, asusila, meninggalkan kampus tanpa izin, berjudi, pornografi.
 - b. Kurangnya penyamaan persepsi antara kampus pusat dan daerah.
 - c. Kurangnya pelaksanaan Analisa dan Evaluasi (Anev) secara berkelanjutan.
 - d. Tiga kasus pelanggaran berasal dari Praja IPDN Kampus Sulawesi Selatan.
 - e. Latsar dan penyegaran/peningkatan kompetensi Pengasuh belum kembali dilaksanakan.
 - f. Jumlah Pengasuh tidak sebanding, satu pengasuh membawahi 35–50 praja.
 - g. Beberapa praja sering terpengaruh oleh lingkungan yang kurang kondusif..
 - h. Perbedaan budaya Praja dari 38 provinsi.
 - i. Pendapatan Pengasuh relatif rendah meski bekerja 24 jam.
3. Masalah Substantif, didefinisikan dari meta masalah mencakup masalah ekonomi, sosial budaya, politik, dll.
 - a. Tidak optimalnya sistem evaluasi kinerja (Anev)
 - b. Ketimpangan persepsi dan kebijakan antara pusat dan daerah
 - c. Rendahnya efektivitas pengawasan dan pembinaan
 - d. Kurangnya peningkatan kompetensi bagi pengasuh
 - e. Ketimpangan rasio antara jumlah pengasuh dan praja
 - f. Lingkungan sosial negatif dan pengaruh eksternal
 - g. Tantangan budaya dan keberagaman sosial
 - h. Rendahnya kesejahteraan pengasuh
4. Masalah Formal, yaitu masalah yang akan segera ditangani sesuai dengan kemampuan yaitu pelaksanaan Analisa dan Evaluasi (Anev) Kinerja terhadap Pengasuh Praja khususnya yang ada di IPDN Kampus Sulawesi Selatan.

Melihat fenomena yang terjadi maka saya tertarik untuk mengkaji terkait kinerja pengasuh dalam pembentukan kepribadian praja yang akan menjadi Aparatur Sipil Negara nantinya, melihat bahwa para Praja yang melaksanakan Pendidikan di IPDN merupakan perwakilan putra-putri terbaik dari tiap provinsi yang ada di Indonesia sehingga diharapkan para Praja nantinya dapat menjadi teladan bagi para Aparatur Sipil Negara lainnya. Namun, karena keterbatasan waktu dan tenaga, saya tidak meneliti

secara menyeluruh pengasuh yang ada di IPDN, namun hanya melakukan studi kasus pada pengasuh wisma satuan Praja Muda di IPDN Kampus Sulawesi Selatan sebagai perwakilan penelitian terhadap kinerja seluruh pengasuh di IPDN. Maka dalam penelitian ini saya mengangkat judul **“Evaluasi Kinerja Pengasuh Dalam Pembentukan Kepribadian Praja Di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimanakah Evaluasi Kinerja Pengasuh Wisma pada Satuan Praja Muda atau Praja Tingkat II di IPDN Kampus Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengevaluasi kinerja pengasuh wisma pada satuan Praja Muda IPDN Sulsel pada Satuan Praja Muda atau Praja Tingkat II di IPDN Kampus Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah tentang evaluasi kinerja pengasuh di IPDN Kampus Sulawesi Selatan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi baru yang bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan, terutama bidang ilmu pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dapat membantu Institut Pemerintahan Dalam Negeri, terutama Bagian Pengasuhan atau Satuan Manggala dalam meningkatkan kinerja pengasuh praja dalam pembentukan kepribadian praja.

3. Manfaat Metodologis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, dasar, dan masukan untuk penelitian yang akan datang tentang subjek ini.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Evaluasi

Evaluasi sebagai proses biasa dari manajemen, akan menjadi Langkah yang luar biasa apabila dilaksanakan sesuai kaidah dan norma yang berlaku, bahkan ia sebagai transparan dan akuntabel. Evaluasi merupakan suatu proses yang digunakan oleh pemimpin untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, apakah pengasuh melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan sesuai dengan tanggung jawab mereka (Mangkunegara, 2005:9).

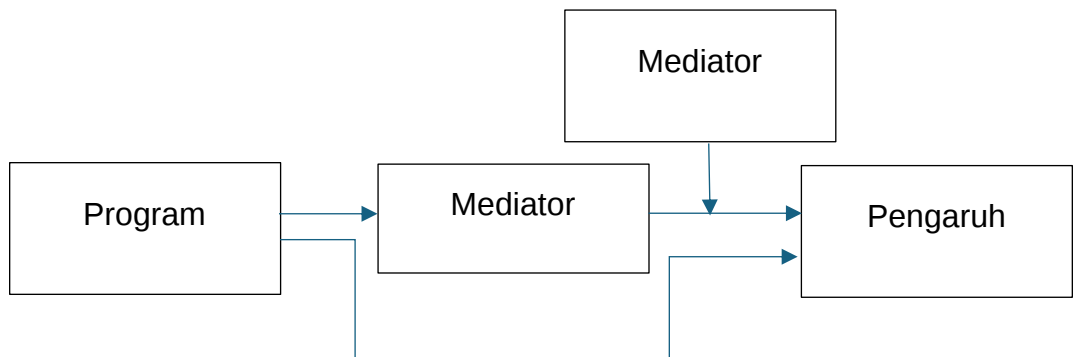
Terdapat hubungan yang cukup berarti antara perencanaan dan evaluasi, karena hasil evaluasi dapat dijadikan masukan atau *feedback* bagi penyusun perencanaan berikutnya, sehingga proses manajemen sesungguhnya bermuara di proses evaluasi. Terdapat cara agar evaluasi dapat dikerjakan sesuai tujuan atau tepat sasaran, yaitu dikenal dengan strategi. Makna strategis evaluasi adalah apabila Langkah-langkah dalam mengevaluasi dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Good governance dan *clean government* dapat terwujud salah satu pendukung utamanya adalah penerapan evaluasi dan pengawasan dalam menjalankan roda organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta secara menyeluruh dan berkesinambungan. Dengan adanya evaluasi terhadap kinerja pegawai, maka motivasi dari pegawai akan menjadi lebih baik, hal ini akan berdampak positif pada hasil yang diciptakan oleh pegawai itu sendiri. Contohnya saja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tadinya pelayanan tersebut dilakukan hanya sekedar asal-asalan saja, maka dengan dilakukannya evaluasi pekerjaan akan menambah tingkat pelayanan tersebut yang lebih baik.

Evaluasi kinerja pegawai merupakan pelaporan kinerja pegawai yang harus memiliki dua manfaat yaitu manfaat bagi pihak organisasi dan manfaat bagi pegawai itu sendiri. Bagi pihak organisasi adalah digunakan sebagai pengendalian manajemen untuk pengambilan keputusan apakah pegawai tersebut harus dipertahankan, di beri pengembangan agar lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaan atau bahkan di berhentikan, sementara manfaat bagi pegawai adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil kerjanya, dan berhubungan pula dengan karir dan penghasilannya.

Model evaluasi membedakan evaluasi dari penelitian murni dan penelitian terapan lainnya. Model evaluasi juga menjelaskan teori evaluasi dalam praktik melaksanakan evaluasi. Dalam pelaksanaan penelitian, hanya evaluasi yang menggunakan model evaluasi.

Gambar 2. 1 Hubungan Moderator, Mediator dan Pengaruh



Dua istilah yang digunakan dalam ilmu evaluasi adalah model evaluasi dan pendekatan evaluasi. Daniel L. Stufflebeam dan Anthony J. Shinkfield, (2007:33-35) adalah dua teoritis evaluasi yang telah menggunakan istilah "model evaluasi" dan "pendekatan evaluasi".

Untuk merancang dan mendesain evaluasi, evaluator harus memilih model evaluasi. Kemudian putuskan jenis penelitian yang akan digunakan: kuantitatif, kualitatif, atau campuran. Desain evaluasi terdiri dari metode penelitian dan model evaluasi. Model Evaluasi Berbasis Tujuan, yang diciptakan oleh Ralph W. Tyler, adalah model pertama yang diusulkan oleh para teoritis evaluasi.

Stephen P. Robbins (2019:543-549) menguraikan beberapa metode dalam melakukan evaluasi kinerja, meliputi;

1. Pendekatan Objektif
2. Pendekatan Subjektif
3. Pendekatan *360-Degree Feedback*
4. *Management by Objectives (MBO)*
5. Metode *Critical Incidents*

Berikut merupakan perbandingan beberapa metode evaluasi kinerja menurut Robbins berdasarkan berbagai aspek:

Tabel 2. 1 Perbandingan Metode Evaluasi Kinerja menurut Robbins

Metode Evaluasi	Kelebihan	Kekurangan	Cocok Untuk
1	2	3	4
Pendekatan Objektif (berbasis data kuantitatif)	- Hasil terukur dan jelas. - Mudah dibandingkan antar pengasuh.	- Tidak mempertimbangkan faktor perilaku. - Tidak cocok untuk pekerjaan non-produktif.	Pekerjaan dengan target jelas, seperti penjualan dan produksi.
Pendekatan Subjektif (penilaian dari atasan/rekan kerja)	- Dapat menilai aspek perilaku dan soft skills. - Fleksibel untuk berbagai pekerjaan.	- Berisiko bias atau subjektivitas. - Dipengaruhi oleh hubungan interpersonal.	Pekerjaan yang menuntut kerja sama tim dan komunikasi.
360-Degree Feedback	- Penilaian lebih objektif karena berasal dari banyak sumber. - Menggambarkan kinerja secara menyeluruh.	- Memerlukan waktu dan sumber daya besar. - Bisa menimbulkan konflik jika ada kritik negatif.	Organisasi dengan budaya keterbukaan dan pengembangan pengasuh.
1	2	3	4
Management by Objectives (MBO)	- Fokus pada pencapaian hasil. - Pengasuh lebih termotivasi karena target disepakati bersama.	- Kurang menilai aspek perilaku. - Bisa tidak efektif jika target tidak realistis.	Manajerial, sales, atau pekerjaan berbasis proyek.
Critical Incidents Method	- Memberikan contoh nyata kinerja baik/buruk. - Bisa menjadi dasar pengembangan pengasuh.	- Memerlukan pencatatan yang terus-menerus. - Bisa tidak adil jika hanya fokus pada kejadian ekstrem.	Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus atau evaluasi jangka panjang..

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini saya memilih model evaluasi berbasis tujuan dan metode yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja yaitu

dengan pendekatan *360-Degree Feedback*, karena saya ingin melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pengasuh wisma pada Satuan Praja Muda di IPDN Kampus Sulawesi Selatan dan mendapatkan penilaian yang lebih objektif karena berasal dari berbagai sumber.

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi dikenal sebagai kinerja pegawai. Untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan visinya dan dampak yang ditimbulkannya, kinerja juga merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi. "Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang terutang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi" (Chobib Soleh dan Suripto, 2011:3).

Pendapat lain mengatakan bahwa kata "*to ferform*", yang memiliki banyak arti, adalah asal dari kinerja (*performance*); 1. Melakukan, melaksanakan, dan menjalankan; 2. Memenuhi atau melaksanakan tanggung jawab nazar; 3. Menampilkan karakter dalam suatu game; 4. Menampilkannya dengan suara yang mirip dengan suara satu musik; 5. Melaksanakan atau meningkatkan kewajiban; 6. Melakukan aktivitas dalam permainan; 7. Berpartisipasi dalam pertunjukan musik; 8. Melakukan tindakan yang diantisipasi seseorang atau mesin (Sedarmayanti, 2007:259).

Terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja pengasuh secara individu yang secara garis besar dirangkum, yaitu (Robbins, 2019:396):

1. Kualitas, Didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pengasuh, kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan telah diselesaikan;
2. Kuantitas, Kuantitas dapat didefinisikan sebagai jumlah yang dibuat dan ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan Waktu, Ketepatan waktu adalah jumlah aktivitas yang telah diselesaikan dengan cara yang sesuai dengan hasil output dan untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan lain;
4. Efektivitas, Metode yang digunakan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dalam organisasi, termasuk keuangan, tenaga kerja, teknologi, dan bahan baku, dikenal sebagai efektivitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan hasil di setiap divisi yang memanfaatkan sumber daya tersebut;
5. Kemandirian, Kemandirian adalah tanda bahwa seorang pegawai melakukan pekerjaannya sendiri dan sesuai dengan kemampuan dan beban kerjanya sendiri tanpa bergantung pada pegawai lain;
6. Komitmen Kerja, Pegawai memiliki tingkat komitmen kerja di mana mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan terlibat dengan organisasi.

Pendapat lain menyatakan terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja birokrasi publik, diantaranya adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas,

responsibilitas, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2006:50-51). Sedangkan, kinerja pegawai dapat di ukur dari prestasi, keahlian, perilaku dan kepemimpinan (Sedarmayanti, 2009:377).

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini saya memilih menggunakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Robbins, karena saya ingin melakukan penilaian terhadap individu pengasuh khususnya pengasuh wisma atau khasat dharma.

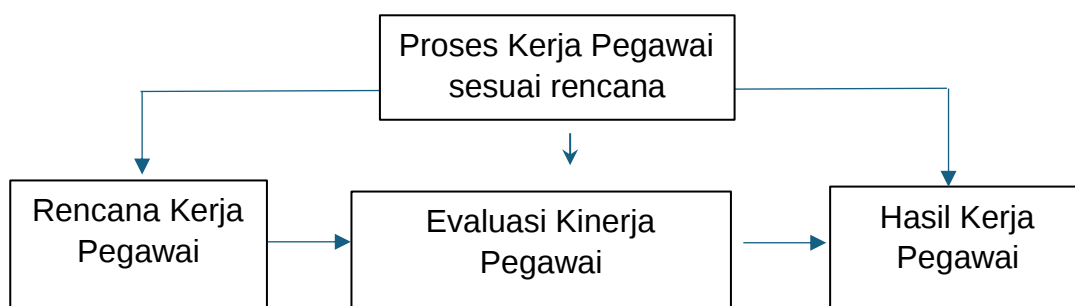
2.3 Konsep Evaluasi Kinerja

Pelaporan kinerja organisasi harus memberikan dua manfaat utama. Pertama, bagi pihak internal, laporan ini berfungsi sebagai alat pengendalian manajemen untuk mengevaluasi kinerja staf dan manajer. Kedua, bagi pihak eksternal, laporan kinerja berperan dalam memastikan akuntabilitas organisasi. Melalui laporan ini, manajer dapat membandingkan input dan output yang telah direncanakan dengan hasil aktual. Jika terdapat penyimpangan yang signifikan, manajer dapat mengambil langkah korektif yang diperlukan (Mahmudi, 2010:73).

Pendapat lain menyatakan, Evaluasi kinerja menilai kinerja dibandingkan dengan rencana atau standar. Dalam pengukuran kinerja harus memiliki standar pencapaian untuk evaluasi. Standar pencapaian ini bisa dilakukan secara internal maupun secara eksternal (Dermawan Wibisono, 2006:193).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja yang dihubungkan dengan rencana atau standar awal yang telah disepakati dalam suatu organisasi, dan harus bermanfaat baik secara ekstern maupun intern. Evaluasi kinerja merupakan muara akhir dari kegiatan perencanaan kinerja, proses kinerja dan hasil kinerja.

Gambar 2. 2 Konsep Evaluasi Kinerja



Hasil evaluasi kinerja ini digunakan untuk menilai serta menentukan apakah pegawai telah menjalankan tugasnya secara menyeluruh dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil evaluasi ini juga dapat menjadi acuan dalam penempatan pegawai berdasarkan kompetensinya. Evaluasi kinerja ini dapat dilakukan secara berkala dan sistematis, sehingga memberikan manfaat bagi pengembangan karier pegawai yang dinilai serta kemajuan organisasi secara keseluruhann.

Evaluasi kinerja juga bertujuan untuk mengidentifikasi pencapaian, perkembangan, serta hambatan yang dihadapi dalam upaya mencapai misi. Hasil evaluasi ini digunakan untuk menilai dan menganalisis berbagai aspek, sehingga dapat menjadi dasar perbaikan dalam pelaksanaan program atau kegiatan di masa depan.

Aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja individu (Rivai, 2004:324) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Teknik;
2. Kemampuan Konseptual;
3. Kemampuan Hubungan Interpersonal.

Evaluasi kinerja memiliki kriteria utama, yaitu; Hasil tugas individu menjadi aspek utama yang diperhitungkan sebagai output akhir. Perilaku mencerminkan gaya kepemimpinan atau konsistensi tindakan seseorang dalam bekerja. Sementara itu, ciri kepribadian dianggap sebagai kriteria yang paling lemah dibandingkan hasil tugas dan perilaku, namun tetap banyak digunakan oleh berbagai organisasi. Ciri kepribadian yang dimaksud mencakup sikap positif, kepercayaan diri, sikap kooperatif, serta pengalaman kerja yang luas, yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang baik (Robbins, 2019).

Pelaksanaan penilaian kinerja juga dapat dilakukan dengan meminta pendapat dari berbagai sektor, atasan, rekan kerja, evaluasi diri, dan bawahan langsung, yang disebut juga evaluasi 360-Derajat. Berikut penjelasannya (Robbins 2019:398);

1. Sekitar 95 persen dari semua proses penilaian evaluasi kinerja dilakukan oleh atasan langsung dalam organisasi tingkat bawah dan menengah. Namun, hambatan terbesar adalah banyak keraguan tentang kemampuan mereka untuk menilai kinerja bawahannya;
2. Rekan kerja selaku sumber data penilaian paling andal karena memiliki kesamaan dalam satu tujuan yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan;
3. Antar rekan kerja dalam interaksi keseharian pekerjaan akan dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja satu sama lain. Namun metode penilaian ini cenderung bersifat subjektif karena bergantung pada faktor personal, dan ada kemungkinan terhambat antar rekan kerja tidak bersedia untuk saling mengevaluasi;
4. Bawahan langsung memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku atasan. Namun, anonimitas sumber sangat menentukan agar evaluasi ini tepat sasaran.

Proses evaluasi pada umumnya memiliki tahapan-tahapannya sendiri. Walaupun tidak selau sama, tetapi yang lebih adalah bahwa prosesnya sejalan dengan fungsi evaluasi itu Sendiri. Sudijono (1996), menjelaskan salah satu tahapan evaluasi yang sifatnya umum digunakan, yaitu:

1. **Menentukan apa yang akan dievaluasi.** Hal yang perlu dievaluasi adalah hal yang mengacu pada suatu program kerja dan umumnya diprioritaskan untuk dievaluasi adalah hal-hal yang menjadi *key-succes factornya*.

2. **Merancang (desain) kegiatan evaluasi.** Sebelum evaluasi dilakukan, harus ditentukan terlebih dahulu desain evaluasinya agar data apa saja yang dibutuhkan, tahapan-tahapan kerja apa saja yang dilalui, siapa saja yang akan dilibatkan, serta apa saja yang akan dihasilkan menjadi jelas.
3. **Pengumpulan data.** Berdasarkan desain yang telah disiapkan, pengumpulan data dapat dilakukan secara efektif dan efisien, yaitu sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.
4. **Pengolahan dan analisis data.** Setelah data terkumpul, data tersebut diolah untuk dikelompokkan agar mudah dianalisis dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai, sehingga dapat menghasilkan fakta yang dapat dipercaya. Selanjutnya, dibandingkan antara fakta dan harapan/rencana untuk menghasilkan gap.
5. **Pelaporan hasil evaluasi.** Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan hendaknya hasil evaluasi didokumentasikan secara tertulis.

Uraian diatas menjelaskan tahapan demi tahapan dalam melakukan kegiatan evaluasi agar dalam prosesnya dapat dilakukan dengan teratur dan tepat pada sasaran serta menjawab kebutuhan peneliti.

Setiap pengasuh pada dasarnya perlu dievaluasi untuk menilai kinerjanya, apakah mereka sudah bekerja secara produktif atau belum, serta sejauh mana mereka mampu mengembangkan diri selama bekerja. Evaluasi kinerja dapat membantu mengidentifikasi perkembangan pengasuh, pencapaian yang telah diraih, tingkat kolaborasi, serta tantangan yang mereka hadapi. beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut antara lain (Robbins dan Coulter, 2012):

1. menyediakan Menyediakan umpan balik kepada pengasuh mengenai kinerja mereka.
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Membantu dalam pengambilan keputusan strategis terkait sumber daya manusia.

(Sunyoto 1999:1) mengemukakan tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan pemahaman bersama antara pengasuh mengenai standar kinerja yang diharapkan;
2. Mencatat serta mengapresiasi hasil kerja pengasuh agar mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya atau setidaknya mempertahankan prestasi sebelumnya;
3. Memberikan kesempatan bagi pengasuh untuk mendiskusikan aspirasi dan keinginannya, sehingga meningkatkan kesadaran terhadap karier atau pekerjaan yang sedang dijalani;
4. Merumuskan kembali atau menetapkan tujuan masa depan agar pengasuh lebih termotivasi untuk mencapai prestasi sesuai dengan potensinya;
5. Mengevaluasi rencana pelaksanaan dan pengembangan yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan, khususnya program pendidikan dan pelatihan (diklat), serta menyepakati rencana tersebut jika tidak memerlukan perubahan.

Evaluasi Kinerja dapat dilakukan terhadap individu dalam suatu organisasi, untuk melakukan penilaian tersebut terdapat beberapa faktor (Marihot, 2005:52) antara lain:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai diukur berdasarkan kemampuan kuantitatif mereka dalam mencapai tujuan kerja yang selaras dengan beban tugas yang diberikan.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Suatu hasil pekerjaan dapat dinilai baik atau buruk berdasarkan tingkat ketelitian, kerapian, kecepatan, serta keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*)
Proses penempatan seorang pengasuh didasarkan pada latar belakang pendidikan atau keahlian pengasuh untuk posisi tertentu. Proses penempatan juga dapat dievaluasi berdasarkan kemampuan pengasuh untuk memahami tugas yang diberikan.
4. Kerja Tim (*Team Work*)
Upaya pegawai dalam berkolaborasi untuk menyelesaikan suatu tugas. Kerja sama tidak hanya terbatas pada hubungan vertikal antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup kerja sama horizontal yang memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi. Dalam hal ini, pegawai dan pimpinan organisasi membangun hubungan yang positif serta saling menguntungkan demi mencapai tujuan bersama.
5. Kreatifitas (*Creativity*)
Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan inisiatif sendiri secara efektif dan efisien, terutama dalam upaya mendorong perubahan guna meningkatkan kemajuan organisasi.

Pendapat lain juga disampaikan Robbins (2019:45-47) dalam bukunya bahwa perilaku dan kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Pendukung yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi tinggi, budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan transformasional
2. Faktor Penghambat yang terdiri dari stres kerja, ketidakjelasan peran, ketidakadilan dalam organisasi dan kurangnya komunikasi.

2.4 Pengasuh Praja

Pengasuh merupakan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) sebagai tenaga pendidik/pengajar bagi satuan Praja, Praja merupakan sebutan untuk peserta didik yang ada di IPDN baik putra maupun putri. Para Praja berasal dari seluruh Provinsi yang ada di seluruh Indonesia yang saat ini berjumlah 38 Provinsi, mereka merupakan putra-putri terbaik untuk melaksanakan Pendidikan yang dibiayai oleh Negara. Pengasuh memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap sikap Kepribadian Praja pada IPDN. Pembinaan yang dimaksud merupakan pembentukan sikap dan watak Praja sebagai calon Pamong Praja atau Aparatur Sipil Negara.

Secara menyeluruh Pengasuh IPDN disebut dengan Satuan Manggala Praja yang merupakan pelaksana akademik yang melaksanakan kegiatan operasional pengasuhan, bimbingan, pengawasan, dan penegakan disiplin praja. Urusan Penegakan Disiplin Dan Pemeriksaan Praja atau yang biasa disebut dengan PDPP adalah urusan yang melaksanakan kegiatan penegakan disiplin dan pemeriksaan praja yang bermasalah. Secara umum Pengasuh memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap sikap Kepribadian Praja pada IPDN. Adapun tugas pengasuh yang melekat langsung di wisma atau Kasat Dharma adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan dan memeriksa pengisian buku administrasi wisma yang meliputi buku: kegiatan praja, siklus kehidupan praja, laporan puasa praja, laporan kerohanian praja, laporan kurvey praja, laporan jaga serambi praja, dan laporan kekuatan personil praja.
2. Mencatat serta menyimpan data praja yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi; data kepribadian, medical record, dan data lain yang berkaitan dengan praja
3. mengecek pengisian blanko laporan pemeliharaan wisma;
4. melaksanakan materi pengasuhan berdasarkan pedoman operasional pengasuhan;
5. melaksanakan kegiatan bimbingan dan pengawasan praja;
6. memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan serta mendampingi ekstrakurikuler praja;
7. membuat laporan pelanggaran praja;
8. melaksanakan tugas piket pengasuhan selama 24 (dua puluh empat) jam dan pengawasan piket praja;
9. melaporkan pelaksanaan kegiatan satuan dharma praja kepada kepala satuan wira praja; dan
10. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan kepala satuan wira praja.

Kegiatan pengasuh adalah memastikan kegiatan pengasuhan berjalan sesuai rencana. Pasal 11 ayat (5) dalam Permendagri Nomor 63 Tahun 2015 tentang Pedoman Tata Kehidupan Praja menjelaskan bahwa kegiatan pengasuhan menitikberatkan pada pembentukan kepribadian praja dan atau internalisasi nilai-nilai kepamongprajaan, dan nilai-nilai juang kemerdekaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain

itu diarahkan pula pada kegiatan ekstrakurikuler secara terstruktur meliputi olahraga, seni, budaya, kerohanian, organisasi praja, dan pengabdian kepada masyarakat serta kepedulian sosial. Adapun kegiatan pengasuhan pada Tingkat II Satuan Praja Madya Kampus IPDN Sulsel sesuai Kurikulum meliputi

2.5 Kepribadian

Kepribadian perlu diketahui makna serta definisinya agar tidak disalah artikan dan mengaburkan makna yang sebenarnya dari kata kepribadian itu sendiri. Kerap kali dalam kehidupan sehari-hari, seringkali banyak orang mengemukakan dan memberikan pendapat atas perilaku seseorang. Jika penilaian yang dipandang baik, dapat dikatakan orang tersebut memiliki kepribadian namun jika penilaian dari sikap seseorang tersebut didapati kurang baik, dikatakan orang tersebut tidak memiliki kepribadian atau tidak berkepribadian. Padahal tidak demikian yang sebenarnya. Kepribadian itu sendiri bersifat khas dan unik sehingga dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya.

Sigmund Freud, dalam teori psikoanalisisnya, memandang kepribadian sebagai hasil interaksi antara tiga struktur utama, yaitu id, ego, dan superego. Ketiga struktur tersebut berkembang sejak masa kanak-kanak dan membentuk perilaku serta keputusan seseorang. Sementara itu, Carl Jung melihat kepribadian sebagai kombinasi dari kesadaran individu dan ketidaksadaran kolektif yang diwariskan secara turun-temurun. Dalam konteks yang lebih praktis, Feist & Feist (2006:4) mendefinisikan kepribadian sebagai pola perilaku dan proses mental yang konsisten dalam merespons lingkungan secara unik dan khas. Definisi ini menekankan bahwa kepribadian dapat diamati dari cara seseorang bertindak dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam menilai kepribadian adalah teori Big Five Personality Traits (Costa & McCrae, 1992:14-15), yang mengelompokkan kepribadian menjadi lima dimensi utama, yaitu:

1. *Openness to Experience*: tingkat keterbukaan terhadap ide baru, kreativitas, dan imajinasi.
2. *Conscientiousness*: kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketekunan.
3. *Extraversion*: sikap ramah, antusias, dan senang bersosialisasi.
4. *Agreeableness*: sikap kooperatif, toleran, dan empatik terhadap orang lain.
5. *Neuroticism*: stabilitas emosional atau kecenderungan mengalami emosi negatif seperti kecemasan dan kemarahan.

Model ini banyak digunakan karena bersifat universal dan dapat diterapkan dalam berbagai budaya, termasuk dalam pendidikan kader seperti IPDN. Dalam pendidikan kepanitiaan seperti di IPDN, kepribadian menjadi indikator penting dalam membentuk kader pemimpin birokrasi yang tidak hanya cakap secara intelektual tetapi juga beretika, disiplin, dan berintegritas. Menurut Permendagri No. 63 Tahun 2015, kepribadian Praja harus mencerminkan nilai-nilai luhur bangsa, seperti tanggung jawab, rasa hormat, nasionalisme, dan spiritualitas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini saya mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi saya dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu juga berperan penting dalam membantu peneliti membangun argument dalam penelitian ini, sebab penelitian ini memerlukan pembandingan dalam mengkaji masalah hingga penarikan kesimpulan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Rizki Amalia (2013) berjudul **"Evaluasi Kinerja Pengasuh dalam Pembimbingan, Pengawasan dan Pembinaan Disiplin Praja di Bagian Pengasuhan Kampus IPDN Jatinangor"** berfokus pada evaluasi kinerja pengasuh berdasarkan aspek kompetensi, sikap, dan tindakan. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pengasuh dalam hal disiplin pendampingan, pengawasan, dan pembinaan praja masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek kompetensi, struktur organisasi, dan koordinasi. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa kendala utama dalam pelaksanaan tugas pengasuh adalah kurangnya kompetensi, struktur organisasi yang belum optimal, dan lemahnya koordinasi antar pengasuh. Sebagai solusi, peneliti menyarankan peningkatan kompetensi, perbaikan struktur organisasi bagian pengasuhan, dan penguatan koordinasi.
2. Sementara itu, Edward Samuel Renmaur (2016) meneliti **"Faktor-Faktor yang Mendukung Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 63 Tahun 2015 tentang Pedoman Tata Kehidupan Praja di IPDN Kampus Sulawesi Selatan"**. Menggunakan pendekatan studi kasus secara kualitatif, penelitian ini mengungkap bahwa implementasi kebijakan tersebut belum berjalan secara optimal. Beberapa kendala ditemukan, antara lain keterbatasan anggaran yang menyebabkan kegiatan sosialisasi tidak merata, serta perbedaan persepsi antar pelaksana kebijakan mengenai penegakan disiplin praja. Penelitian ini juga menyoroti bahwa komunikasi yang terbangun hanya sebatas internal pengasuh langsung, tanpa keterpaduan antar implementor, sehingga belum tercipta kesatuan dan kesungguhan sikap dalam pembinaan praja.
3. Penelitian oleh Situmorang, V.A. (2020) berjudul **"Evaluasi Kinerja Pengasuh dalam Pembentukan Kepribadian Praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Jatinangor"**. Menggunakan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif dengan teori penilaian kinerja dari Robbins, yang mencakup enam indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Penelitian ini menilai bahwa kinerja pengasuh dalam membentuk kepribadian praja sudah cukup baik, terutama dalam menciptakan praja yang disiplin, jujur, mandiri, terbuka, dan demokratis. Namun, masih terdapat kendala pada kemampuan pengasuh sendiri, serta belum diterapkannya standar kompetensi secara menyeluruh dalam perekrutan jabatan pengasuh.
4. Terakhir, penelitian oleh Sirupang Resky Kanuna, Juanda Nawawi, dan Nurlinah (2022) dengan judul **"Evaluasi Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Peningkatan Kualitas Hidup Keluarga Penerima Manfaat di Kecamatan Sopi"**

Kabupaten Toraja". Menggunakan pendekatan kualitatif dalam kerangka evaluasi kebijakan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program PKH telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuannya, yakni meningkatkan kualitas hidup keluarga penerima manfaat melalui partisipasi aktif dalam bidang kesehatan dan pendidikan.

2.7 Kerangka Pikir

Dalam memulai dan mendokumentasikan sebuah penelitian perlu diketahui dulu kerangka berpikir ilmiahnya sebagai landasan yang memberikan dasar-dasar pemikiran yang kuat sebagai tempat berdirinya hasil penelitian. Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan alur berpikir logis yang menggambarkan hubungan antara konsep atau variabel penelitian berdasarkan kajian teori dan fakta empiris, sebagai dasar dalam merumuskan rumusan masalah.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Pengasuh dalam Pembentukan Kepribadian Praja di IPDN Kampus Sulawesi Selatan ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 3 Kerangka Pikir

