

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Konsep Kinerja

Kinerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Menurut (Moeheriono, 2012:96) Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mohammad Mahsum dalam (Mutiarin & Zaenudin, 2014:77) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan

dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. (Pasolong, 2011:175)

Menurut Sinambela, dkk dalam (Sinambela, 2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai & Basri dalam (Enceng & Suryarama, 2013:6.3) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

LAN-RI dalam (Pasolong, 2011:177) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan, suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Sedangkan menurut Russel pada Ruky dalam (Sembiring, 2012:81) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut “*Performance is defined as the record of outcoms produced on a specified job function or activity during a apecified time period*” (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang

diproduksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil atau capaian dari rencana atau tujuan kerja organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dimaksud oleh Lembaga Administrasi Negara dalam (Pasolong, 2011:177) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), Keluaran (*outputs*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Menurut Kumorotomo dalam (Pasolong, 2011:180) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik antara lain:

- A. Efisiensi, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
- B. Efektivitas, apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya organisasi rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

- C. Keadilan, mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep kecukupan atau keadilan. Isu pemerataan pembangunan, layanan terhadap kelompok pinggiran dan sebagainya akan mampu menjawab melalui kriteria ini.
- D. Daya Tanggap, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Menurut Dwiyanto dalam (Pasolong, 2011:178) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu:

A. Produktifitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas selanjutnya mengalami pengembangan yang lebih luas lagi dengan berorientasi pada hasil. Konsep baru ini dikembangkan oleh *General Accounting Office (GAO)*.

B. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung semakin 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. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

C. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalani misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

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.

E. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Kaitan dengan konsep-konsep tersebut, Kumorotomo menggunakan empat kriteria dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik yaitu efesiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Dari beberapa indikator yang dijelaskan di atas, bahwa peneliti menggunakan indikator dari Dwiyanto dalam (Pasolong, 2011:178) dikarenakan indikator tersebut sesuai dan relevan digunakan untuk penelitian ini.

2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Keban, 2008:218) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut:

- A. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundang-undangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat, merupakan faktor penting. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subjektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengontrol perbuatan tersebut.
- B. Manajemen sumberdaya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, bagaimana menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumberdaya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumberdaya manusia 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 pihal yang dinilai, sehingga prestasi kerja yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.

- D. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya suatu penilaian 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.

Menurut mahmudi dalam (Mahmudi, 2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- A. Faktor personal/individual, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- B. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- C. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- D. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- E. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Atmosoeprapto dalam (Sembiring, 2012:110) mengklarifikasikan faktor eksternal dan faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi yang terdiri dari:

A. Faktor internal yang terdiri dari: (Sembiring, 2012:110)

- 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 jalannya organisasi secara keseluruhan.
- 4) Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

B. 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 sistem ekonomi yang lebih luas.

- 3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, peneliti memilih untuk menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Atmosoeprapto dalam (Sembiring, 2012:110) karena dipandang lebih tepat dan relevan dalam mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pengawas Obat dan Makanan dalam mengawasi obat dan makanan impor di kawasan perdagangan bebas Kota Batam.

2.1.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Peningkatan pengawasan obat dan makanan berdasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Peningkatan Efektivitas Pengawasan Obat dan Makanan yang di Intruksikan kepada 10 Kementrian/lembaga dan Pemerintah Daerah. Kementrian atau lembaga tersebut antara lain, Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Menteri Kesehatan, Menteri Perdagangan, Menteri Perindustrian, Menteri Pertanian, Menteri Pertanahan, Menteri PAN-RB, Menteri Dalam Negeri, Menteri Kelautan dan Perikanan, Menteri Komunikasi dan Informasi, Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Gubernur dan Bupati/walikota. Instruksi Presiden tersebut agar Kementrian/lembaga dan Pemerintah Daerah dapat mengambil langkah-langkah

sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan peningkatan efektivitas dan penguatan pengawasan obat dan makanan.

2.1.5 Konsep Pengawasan

Menurut Stephen Robein dalam (Syafiie, 2011:109) *Control can be defined as the process of monitoring activities to ensure they are being accomplished as planned and of correcting any significant deviation* yang artinya pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Menurut George. R Tery dalam (Mukarom & Laksmna, 2015:156) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi semua kegiatan yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kinerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Robin dalam (Mukarom & Laksmna, 2015:156) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga sangat membutuhkan seseorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Menurut (Mukarom & Laksmna, 2015) pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata, dengan standar yang telah ditetapkan

sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan korelasi yang diperlukan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam (Syafiie, 2011:109) mengataka bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maksud dan tujuan pengawasan, diantaranya: (Mukarom & Laksmana, 2015:158)

- A. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- B. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- C. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dalam (Mukarom & Laksmana, 2015:158) tujuan pengawasan adalah membandingkan antara pelaksanaan dan rencana serta instruksi yang telah dibuat, untuk mengetahui ada atau tidaknya kesulitan, kelemahan atau kegagalan serta efesinsi dan efektivitas kerja sama dan untuk mencari jalan keluar apabila ada kesulitan, kelemahan, dan kegagalan atau dengan kata lain disebut tindakan korektif. Sedangkan menurut Sydam dalam (Kadarsiman, 2012:201) tujuan pengawasan melekat yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut (Mukarom & Laksmiana, 2015:158) pengawasan dapat di klasifikasikan berdasarkan beberapa hal, antara lain:

A. Pengawasan langsung dan tidak langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan oleh pengawas, dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara *on the spot* di tempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana, baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan tanpa pengawasan.

B. Pengawasan preventif dan represif

Pengawasan preventif berkaitan dengan pengesahan peraturan daerah atau keputusan kepala daerah tertentu. Pengawasan represif dapat berbentuk penangguhan atau pembatasan terhadap peraturna yang berlaku.

2.1.6 Pengawasan BPOM

Berdasarkan Peraturan BOPM No. 30 Tahun 2017 Tentang Pemasukan Obat dan Makanan ke dalam Wilayah Indonesia bahwa Pengawasan obat dan makanan impor dilakukan melalui pemeriksaan produk dan sarana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan kesesuaian obat dan makanan yang dimasukkan ke dalam wilayah indonesia dengan data yang tercantum dalam dokumen pemasukan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengawasan obat dan makanan dapat dilakukan

berdasarkan analisis rasio dilakukan berdasarkan data realisasi pemasukan obat dan makanan yang dikirimkan melalui portal *Indonesia Nasional Singel Window*. Tidak hanya itu juga Badan Pengawas Obat dan Makanan dapat berkoordinasi dengan Kementrian/Lembaga yang terkait.

BPOM melakukan pengawasan obat dan makanan dengan sistem tiga pilar yaitu: (Laporan Kinerja BPOM, 2016:2)

- A. Pengawasan yang dilakukan oleh pelaku usaha, yaitu menjamin Obat dan Makanan aman, berkhasiat/bermanfaat dan bermutu serta kebenaran informasi sesuai yang dijanjikan saat registrasi di Badan POM.
- B. Pengawasan yang dilakukan oleh Badan POM mencakup aspek yang sangat luas, mulai dari proses penyusunan standar sarana dan produk, penilaian produk yang didaftarkan (diregistrasi) dan pemberian Nomor Izin Edar (NIE), pengawasan penandaan dan iklan, pengambilan dan pengujian contoh produk di peredaran/sarana distribusi, pemeriksaan sarana produksi dan distribusi, pengawasan produk ilegal/palsu, hingga ke investigasi awal dan proses penegakan hukum terhadap berbagai pihak yang melakukan penyimpangan cara produksi dan distribusi, maupun pengedaran produk yang tidak sesuai ketentuan yang berlaku.
- C. Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat agar mampu melindungi diri dari produk yang berisiko terhadap kesehatan. Untuk mencapai hal ini, Badan POM melakukan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) kepada masyarakat.

Prinsip dasar dari sistem pengawasan obat dan makanan antara lain:
(www.pom.go.id) diakses pada 28 September 2018

- A. Tindakan pengamanan cepat, tepat, akurat dan profesional.
- B. Tindakan dilakukan berdasarkan atas tingkat risiko dan berbasis bukti-bukti ilmiah.
- C. Lingkup pengawasan bersifat menyeluruh, mencakup seluruh siklus proses.
- D. Berskala nasional/lintas propinsi, dengan jaringan kerja internasional.
- E. Otoritas yang menunjang penegakan supremasi hukum.
- F. Memiliki jaringan laboratorium nasional yang kohesif dan kuat yang berkolaborasi dengan jaringan global.
- G. Memiliki jaringan sistem informasi keamanan dan mutu produk.

2.2 Penelitian Terdahulu

- A. Penelitian yang dilakukan oleh (Mardiah & Ernawaty, 2012) Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (JOM UNRI), Volume 1, Nomor 1, Februari 2014, E-ISSN: 2355-6919. Dengan judul penelitian “Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Produk Makanan Impor Oleh Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Kota Pekanbaru” Pelaksanaan pengawasan terhadap produk makanan impor Oleh Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Pekanbaru berdasarkan indikator-indikator, seperti standar pangan, melakukan tindakan penilaian adan melakukan tindakan koreksi berada

kategori “CUKUP BAIK”. Dikarenakan masih terdapatnya produk makanan impor ilegal atau belum mendapatkan izin edar oleh BPOM yang beredar bebas di pasaran, serta masih terdapatnya produk makanan dan minuman yang mengandung bahan makanan yang membahayakan kesehatan konsumen. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap produk makanan impor di Kota Pekanbaru adalah : intensitas pengawasan dan sistem pengawasan berada kategori “KURANG BAIK”. Dikarenakan perlu dilakukan sistem pengawasan makanan dan minuman yang lebih efektif dan efisien, untuk melindungi masyarakat dari produk-produk yang beresiko terhadap kesehatan.

- B. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosaria, 2016), eJurnal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 2, Juli 2016, ISSN: 4189-4198. Dengan judul penelitian “Fungsi Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Dalam Produk Kosmetika Di Kota Samarinda” menjelaskan bahwa hasil penelitian Penyusunan Rencana dan Program Pengawasan Obat dan Makanan, Balai Besar POM di Samarinda sudah melakukan perencanaan program serta melakukan pengawasan dengan baik secara rutin setiap tahunnya. Balai Besar POM di Samarinda sudah menjalankan fungsinya terkait pengujian produk kosmetika secara laboratorium dengan baik sesuai dengan Perka BPOM Nomor 14 Tahun 2014 Pasal 20 serta sudah menjalankan fungsinya terkait pengujian produk kosmetika secara mikrobiologi dengan baik sesuai dengan Perka BPOM Nomor 14 Tahun

2014 Pasal 21. Sistem pemeriksaan berupa pengawasan peredaran produk kosmetika yang dilaksanakan oleh Balai Besar POM di Samarinda cukup merata disetiap Kecamatan di Kota Samarinda, namun ada beberapa yang merasa belum diperhatikan oleh Balai Besar POM secara rutin ataupun belum tersentuh sama sekali.

- C. Penelitian ini dilakukan oleh (Febiola, 2017), Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (JOM UNRI), Volume 4, Nomor 2, Oktober 2017, E-ISSN: 2355-6919. Dengan judul penelitian “Pengawasan Peredaran Produk Pangan Minuman Impor Di Kota Pekanbaru” Dari hasil penelitian terhadap pengawasan peredaran produk pangan minuman impor di Kota Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa pengawasan ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Tidak berjalannya pengawasan ini dengan efektif oleh BBPOM dan DISPERINDAG Kota Pekanbaru menyebabkan timbulnya dampak yang tidak diharapkan. Dampak yang timbul dari tidak berjalannya dengan efektif pengawasan minuman impor di Kota Pekanbaru adalah banyaknya beredar produk-produk minuman impor yang tidak memenuhi persyaratan sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku dimana produk-produk minuman impor yang tidak terjamin keamanannya di Kota Pekanbaru serta kurangnya pengetahuan masyarakat selaku konsumen tentang produk yang aman dan layak untuk dikonsumsi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan peredaran produk pangan minuman impor oleh BBPOM dan DISPERINDAG di Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh

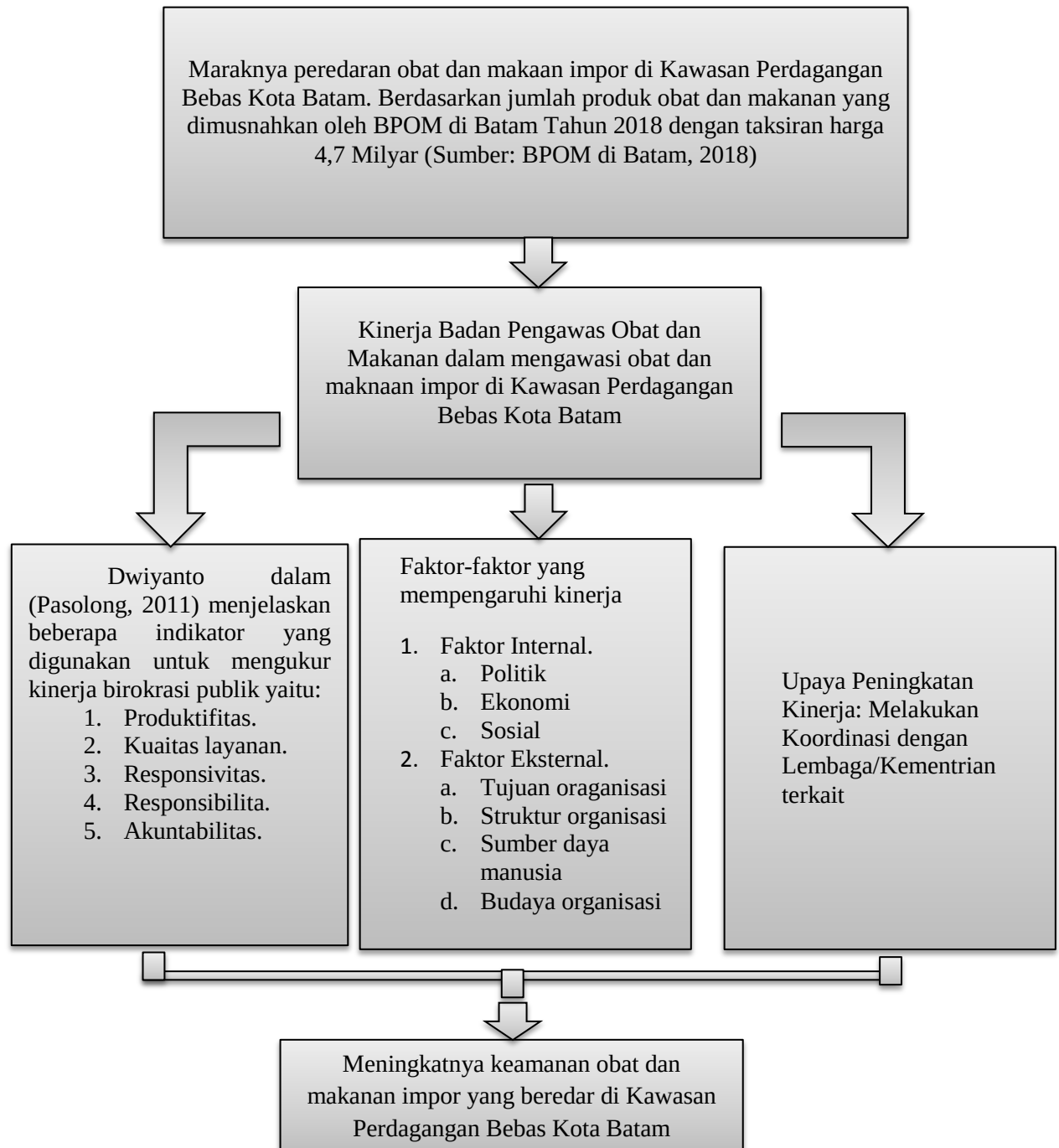
tiga faktor yang sangat berpengaruh terhadap proses berjalannya pengawasan produk minuman impor di Kota Pekanbaru. Ketiga faktor tersebut adalah kurangnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh BBPOM dan DISPERINDAG dalam melakukan pengawasan peredaran produk minuman impor di Kota Pekanbaru, sedikitnya kendaraan operasional yang digunakan untuk melakukan pengawasan peredaran produk minuman impor dan minimnya partisipasi masyarakat dalam pengaduan masalah-masalah produk minuman impor yang beredar di Kota Pekanbaru kepada BBPOM.

- D. Penelitian ini dilakukan oleh (Edtriani & Isril, 2014), Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (JOM UNRI), Volume 1, Nomor 1, Februari 2014, E-ISSN: 2355-6919. Dengan judul penelitian “Pelaksanaan Pengawasan Balai Besar Pengawasan Obat Dan Makanan (Bbpom) Terhadap Peredaran Makanan Dan Minuman Tanpa Izin Edar (Tie) Di Kota Pekanbaru Tahun 2012” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pelaksanaan Pengawasan Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan (BBPOM) Terhadap Peredaran Makanan dan Minuman Tanpa Izin Edar (TIE) di Kota Pekanbaru, maka dapat dikemukakan kesimpulan dan hasil penelitian ini sebagai berikut : Pelaksanaan pengawasan makanan dan minuman tanpa izin edar di kota pekanbaru dinilai “Cukup Baik”. Hal ini dapat dilihat masih terdapatnya makanan dan minuman tanpa izin edar yang beredar dipasaran. Adanya hambatan-hambatan yang dikemukakan

oleh pihak Balai Besar POM Kota Pekanbaru menjadi kendala dalam melaksanakan pengawasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengawasan makanan dan minuman tanpa izin edar di kota pekanbaru integritas pengawasan dan sistem pengawasan dinilai “Kurang Baik”. Dikarenakan perlu dilakukan sistem pengawasan makanan dan minuman yang lebih efektif dan efisien, untuk melindungi masyarakat dari produk pangan yang berbahaya bagi kesehatan masyarakat banyak.

- E. Penelitian ini dilakukan oleh (Raditya, 2017) *International Journal of Social Science and Businnes*. Vol 1. Dengan judul “Analisis Kinerja Aparat di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Propinsi Bali” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara partisipasi anggaran terhadap kinerja paratur pemerintah secara langsung maupun tidak langsung melalui senjangan anggaran, kejelasan tujuan anggaran, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Oleh sebab itu disarankan Bagi aparat di dinas pendidikan pemuda dan olahraga propinsi Bali agar menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja aparatnya, misalnya dengan memperhatikan variabel yang berkaitan dengan partisipasi anggaran, kesenjangan anggaran, kejelasan tujuan anggaran, motivasi kerja dan budaya organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran