

EKSISTENSI PEDAGANG BARANG BEKAS IMPORT DI TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI PROVINSI RIAU

Jumriati

Alumni Mahasiswa Sosiologi Universitas Maritim Raja Ali Haji
(jumriati@gmail.com)

Rahma Syafitri

Dosen Sosiologi Universitas Maritim Raja Ali Haji
(rsyafitri77@yahoo.com)

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pedagang barang bekas impor menjaga eksistensinya di Tembilahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari enam orang pedagang barang bekas dan dua orang pembeli. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa strategi yang dilakukan pedagang barang bekas impor dalam menjaga eksistensinya dapat dikaitkan berdasarkan empat tipe tindakan sosial. Pertama, tindakan rasionalitas instrumental yaitu dengan mempertahankan pelanggan tetap; jaringan sosial pedagang barang bekas; dan memberikan promosi dengan menumpukkan barang; kedua, tindakan rasional nilai yaitu dengan mempertahankan kualitas; ketiga, tindakan afektif yaitu memberikan bonus; dan keempat, tindakan tradisional yaitu menjual barang bekas secara turun-temurun.

Kata Kunci: Eksistensi, Strategi, Pedagang Barang Bekas

Pendahuluan

Berkembangnya sebuah kawasan perkotaan akan memicu adanya perpindahan penduduk dari desa ke kota atau disebut dengan istilah urbanisasi, urbanisasi tidak hanya dialami oleh kota-kota besar,

melainkan juga dialami oleh kota-kota kecil. Pada umumnya urbanisasi adalah perpindahan penduduk dari desa ke kota dengan tujuan menetap. Menurut Bintarto (1986) urbanisasi merupakan perpindahan pendudukan pedesaan ke perkotaan untuk tujuan tertentu atau

perpindahan alih teknologi dari agraris ke industri karena kebutuhan kehidupan. Urbanisasi juga diartikan bertambahnya proporsi penduduk yang berdiam di daerah kota yang disebabkan oleh proses perpindahan penduduk ke kota ataupun ke daerah permukiman lainnya yang lebih padat (Singowidjojo, 2004:116).

Sulitnya mencari penghidupan yang layak dipedesaan membuat arus urbanisasi masyarakat cenderung meningkat. Impian untuk mengubah nasib dan mendapat pekerjaan yang lebih baik membuat masyarakat mencoba mencari peruntungan ke kota, termasuk salah satunya Tembilahan. Tembilahan merupakan ibu kota dari Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Menurut catatan sejarah pada akhir abad ke 19 dan awal abad ke 20 tepatnya pada masa pemerintahan Sultan Isa Mudayat Syah, telah terjadi urbanisasi secara besar-besaran oleh orang-orang Banjar dari Kalimantan selatan yang bermukim di daerah Indragiri dan kemudian menjadi penduduk pendatang atau kelompok mayoritas (Lutfi, 1976:321; Mahdini, 2003:9). Sekarang di Tembilahan tidak hanya didominasi oleh orang-orang yang

berasal dari suku Banjar saja akan tetapi sudah banyak juga pendatang-pendatang yang berasal dari berbagai daerah yang kemudian telah menetap di Tembilahan. Penduduk Tembilahan terdiri dari berbagai suku bangsa yaitu suku Melayu, suku Banjar, suku Bugis, suku Minang, suku Jawa, suku Batak serta warga Negara keturunan Tionghoa.

Perpindahan penduduk ini merupakan salah satu bentuk respon masyarakat dengan alasan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, namun dengan bertambahnya peradaban manusia yang ditandai dengan meningkatnya jumlah penduduk, ilmu pengetahuan, perekonomian maka semakin kompleks pula permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Permasalahan yang dihadapi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, tetapi juga untuk memenuhi gaya hidup yang selalu meningkat dan berubah-ubah. Kebutuhan hidup masyarakat dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan pokok dan kebutuhan tambahan. Kebutuhan pokok merupakan kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi setiap harinya seperti pangan, sandang, papan, dan

kesehatan, kebutuhan tambahan merupakan kebutuhan yang pemenuhannya dapat ditunda seperti kendaraan, telepon, dan rekreasi.

Saat ini sektor informal berkembang pesat di Indonesia, khususnya di kota-kota besar pada kenyataannya hal ini tidak diikuti dengan peningkatan kapasitas dan keterampilan masyarakat tersebut untuk bersaing di perkotaan, ditambah lagi dengan keterbatasan sektor formal dalam menyediakan lapangan pekerjaan hingga akhirnya menyebabkan kaum marginal di perkotaan menjadi tersisih, jatuh dalam perangkap kemiskinan dan pengangguran. Beberapa dari mereka memilih untuk mencoba peruntungan melalui sektor informal yang dianggap tidak begitu memerlukan modal dan keahlian khusus, Sektor informal yang paling sering ditemukan di Indonesia adalah sektor informal di bidang perdagangan. Pedagang adalah individu atau sekelompok individu yang menjual barang atau produk kepada konsumen baik secara langsung maupun tidak langsung (Damsar, 2009:106).

Eksistensi para pedagang barang bekas impor di Tembilahan sudah

cukup lama berjualan ditempat tersebut yaitu selama 38 tahun, aktivitas yang ramai dan lokasi yang strategis menjadi salah satu tempat yang dapat memberikan para pedagang barang bekas ini sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan. Para pedagang yang berjualan dipasar ini biasanya mereka berjualan dari sore hingga malam hari rutin setiap harinya, Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil peneliti jumlah pedagang barang bekas impor yang berjualan di Tembilahan Tahun 2018 dilihat berdasarkan jenis barang yang dijual berjumlah 104 pedagang yaitu pakaian 53, sepatu 46, dan tas 5.

Seiring berkembangnya zaman pasar tersebut kini tidak lagi diisi dengan pedagang yang menjual barang bekas saja akan tetapi juga diisi oleh pedagang yang menjual barang-barang baru, dengan masuknya para pedagang yang menjual barang baru membuat persaingan yang dihadapi para pedagang barang bekas inipun bertambah, yang awalnya mereka hanya bersaing dengan sesama pedagang barang bekas namun kini mereka harus bersaing juga dengan pedagang yang menjual barang-

barang baru. Tetapi ternyata tidak membuat para pedagang barang bekas tersebut berhenti dari usahanya dan bahkan mereka tetap eksis berjualan dan bertahan meskipun harus menghadapi persaingan di dalam perdagangan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui perspektif dengan pendekatan-pendekatan yang berbeda. Hal ini menjadi kajian menarik peneliti melihat dari fenomena eksisnya pedagang barang bekas impor di Tembilahan dalam persaingan dengan pedagang yang menjual barang baru, sehingga peneliti tertarik akan melakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana Strategi pedagang barang bekas impor dalam menjaga eksistensinya di Tembilahan

Pembahasan

Eksistensi Pedagang Barang Bekas Import di Tembilahan

Masyarakat yang tinggal di perkotaan merupakan masyarakat yang memiliki kehidupan ekonomi yang berkaitan di bidang perdagangan. pedagang merupakan orang yang memperjualbelikan produk atau barang kepada pembeli baik secara langsung

mapun tidak langsung. Menurut (Sujatmiko, 2014:231) pedagang adalah orang yang melakukan perdagangan, memperjualbelikan barang yang tidak diproduksi sendiri, untuk memperoleh suatu keuntungan. Pedagang dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari usaha sektor informal yang ada di perkotaan.

Tembilahan merupakan sebuah Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Tembilahan juga merupakan ibu kota dari Kabupaten. Mayoritas masyarakatnya bekerja di sektor perdagangan, sehingga menyebabkan tingkat persaingan dalam kehidupan sosial ekonomi semakin meningkat terutama persaingan dalam hal perdagangan. Seperti yang terjadi di Tembilahan, pedagang barang bekas yang ada di pasar Jongkok sudah berlangsung sejak lama yaitu pada awal kemunculannya tahun 1980, namun pedagang barang bekas saat ini mengalami pasang surut dalam perkembangannya dikarenakan di lokasi tersebut sekarang tidak hanya di isi oleh pedagang yang menjual barang bekas saja namun sekarang sudah banyak juga pedagang barang baru yang masuk dan ikut berjualan.

Sehingga pedagang yang menjual barang bekas ini harus bersaing dengan pedagang yang menjual barang baru, persaingan tersebut memang dirasakan oleh pedagang barang bekas yang berjualan di Tembilahan.

Hal tersebut dibenarkan oleh pedagang barang bekas di Tembilahan, seperti pernyataan yang disampaikan oleh informan berikut ini :

"Dari awal memang pedagang barang bekas aja yang jualan disini, pedagang yang menjual barang baru belum ada lagi. Itulah semenjak barang bekas yang masuk terbatas jadinya ada yang berhenti jualan barang bekas, ada juga yang pindah dari jualan barang bekas pindah jualan barang baru jadi lama kelamaan banyak pedagang barang baru dari luar yang ikut berjualan disini, yaa mau tak mau terima aja walaupun harus bersaing dengan yang berjualan barang baru"(Hasil Wawancara 03/09/2018, Udin, 45 Tahun).

Demikian juga yang diungkapkan oleh informan lain dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

"Berpengaruh tu pastilah dek, barang bekas inikan kurang lebih sama aja harga jualnya dengan barang baru. Bagi orang yang tidak

tau kualitas pastilah dia lebih memilih membeli barang baru, orang berpikir harganya kurang lebih aja mending beli barang baru sudah jelas dapat barang baru, tidak bekas"(Hasil Wawancara 07/09/2018, Isan, 37 Tahun).

Sama halnya yang disampaikan oleh informan lain sebagai berikut :

"Dengan adanya pedagang barang baru ya pastilah memberikan pengaruh dek, terhadap kami yang menjual barang bekas ni, kamu lihat sendirilah pedagang barang baru disini lapaknya tidak kalah banyak dengan yang menjual barang bekas, kalau sudah sama-sama banyak, kan banyak pilihan bagi masyarakat/pembeli dengan harga yang kurang lebih sama, bingung mau beli yang baru apa yang bekas tergantung kepada masing-masing orang lagi, kalau dia tau kualitas pasti lebih memilih barang bekas tapi kalau dia tak tau dengan kualitas, tujuan mereka pasti ke barang baru, apalagi pembeli disini kebanyakan orang-orang dari daerah yang datang, memang tidak semua orang daerah yang tidak tau dengan kualitas tapi kebanyakan memang kayak gitu"(Hasil Wawancara 10/09/2018, Mustofa, 50 Tahun).

Berdasarkan pemaparan informan diatas menjelaskan bahwa dengan

adanya pedagang barang baru yang datang dan ikut berjualan di Tembilahan memberikan pengaruh terhadap pedagang yang menjual barang bekas, pengaruh yang muncul adalah adanya pedagang barang bekas yang pindah dari berjualan barang bekas pindah berjualan barang baru sehingga pedagang barang baru yang berjualan dilokasi tersebut semakin banyak. selain itu, dengan harga jual barang bekas dan baru yang harga jualnya kurang lebih sama juga memberikan pengaruh kepada masyarakat/pembeli karena berdasarkan pemaparan informan diatas pembeli yang biasanya membeli barang bekas yang mereka jual adalah kebanyakan orang-orang yang berasal dari daerah sehingga dengan harga jual yang kurang lebih sama akan memberikan daya tarik tersendiri bagi masyarakat, jika mereka tidak tau dengan kualitas pilihan mereka akan membeli barang baru.

Selanjutnya berdasarkan pemaparan yang disampaikan oleh informan lain dalam penelitian ini sebagai berikut :

"banyak juga orang beli barang baru dek, apalagi kalau orang singgah-singgah mau pergi keluar

kota seperti Pekanbaru, Jambi banyak orang-orang cari baju baru, jarang orang cari baju bekas, sekarang beda dengan dulu, kalau macam bapakkan jual baju dengan celana sesekali adalah kadang orang beli tapi tidak tiap malam laku, lebih rendahlah pendapatan sekarang dibandingkan dengan dulu, tapi ya namanya usaha inilah yang bisa bapak kerjakan sekarang dek, selagi masih bisa dipertankan ya bapak pertahankan"(Hasil Wawancara 10/09/2018, Yuliandra, 45 Tahun).

Begitu juga yang diungkapkan oleh informan dalam penelitian ini berikut pernyataannya :

"kalau dulu dek ya, orang datang ke Tembilahan terus pulang ke kampungnya selalu bawa oleh-oleh barang bekas, tapi sekarang tak terlalu laku macam dulu lagi sekarang, paling kalau sudah di obralkan baru lah ramai orang beli. Sekarang orang kalau cari oleh-oleh baju kebanyakan cari barang baru, karena murah-murah juga yang pedagang barang baru jual, kebanyakan barang baru disini dari padang urang minang. Macam saudara saya mau balek ke batam sibuk carikan baju untuk anaknya belik disini celana ada Rp 10.000, baju tidur ada yang Rp 10.000-Rp 15.000 baru tu, kalau

dipikir-pikir ya memang murah, kualitasnya aja beda. Tapi ya orang sekarang jarang juga liat kualitas apalagi anak-anak sukanya yang baru”(Hasil Wawancara 16/09/2018, Sapnil, 47 Tahun).

Kedua pernyataan yang disampaikan oleh informan diatas menjelaskan bahwasanya mereka memang tersaingi dengan adanya pedagang barang baru yang berjualan dilokasi tersebut, karena berdasarkan hasil wawancara yang diungkapkan oleh bapak Yuliandra pendapatan yang diterimanya sekarang lebih rendah dibandingkan dahulu. Selain itu, informan Sapnil juga mengatakan pernyataan yang tidak jauh berbeda bahwasanya orang-orang sekarang ketika mencari oleh-oleh seperti baju anak-anak, mereka selalu mencari barang baru, karena barang baru yang pedagang barang baru jual harganya juga murah-murah, sehingga barang yang dijual oleh pedagang barang bekas ini tidak terlalu laku lagi. Para pembeli yang membeli barang baru kebanyakan mereka tidak melihat dari kualitas barangnya, mereka hanya berpikir bahwa dengan harga yang relatif murah barang yang didapatkan adalah barang baru, terlebih lagi anak-

anak, mereka kebanyakan lebih suka dengan barang baru dibanding barang bekas atau pakaian bekas.

Selain dari beberapa informan diatas dalam hal ini bapak Uncung selaku penjual barang bekas berupa tas bekas juga mengungkapkan keluhannya berikut pemaparannya :

"dulu banyak yang jualan tas bekas disini dek, sekarang aja tinggal sedikit karena banyak yang pindah jualan tas baru, semenjak masuknya pedagang yang jualan barang baru itulah jadi banyak yang ikut-ikutan, kalau mau dikatakan tidak berpengaruh semenjak adanya pedagang barang baru, bohong saya dek, yaaa walaupun jadinya pesaing saya sedikit yang jualan tas bekas tetap aja berpengaruh juga, karena tas-tas baru yang orangtu jual, harganya banyak yang murah-murah karena kebanyakan tas baru yang pedagang barang baru jual disini rata-rata barang dari batam”(Hasil Wawancara 18/09/2018, Uncung, 43 Tahun).

Jawaban dari keseluruhan informan diatas dijelaskan bahwa dengan adanya pedagang barang baru yang berjualan dilokasi tersebut membuat persaingan yang dihadapi semakin bertambah, yang awalnya mereka hanya bersaing dengan sesama

pedagang yang menjual barang bekas namun kini harus bersaing dengan pedagang yang menjual barang baru juga. Tetapi, dibalik keluhan para pedagang ini, nyatanya keberadaan pedagang barang bekas ini masih bertahan dengan usahanya dan eksis sampai saat ini. Eksistensi merupakan sebuah konsep yang menceritakan tentang keberadaan manusia, dimana manusia itu sendiri merupakan individu yang saling berhubungan satu sama lain.

Menurut (Abidin Zainal, 2007: 16), eksistensi adalah suatu proses dinamis, suatu menjadi atau mengada ini sesuai dengan asal kata eksistensi itu sendiri, yakni eksistere yang artinya keluar dari atau melampaui atau mengatasi. Jadi eksistensi tidak bersifat kaku dan terhenti melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya kemunduran, tergantung pada kemampuan potensi.

Kesimpulan

Eksistensi pedagang barang bekas impor di Tembilahan dengan melihat strategi pedagang barang bekas menjaga eksistensinya dalam menghadapi persaingan dengan adanya pedagang barang baru.

Berdasarkan hasil analisis data, strategi yang dilakukan pedagang barang bekas impor dapat dikaitkan berdasarkan empat tipe tindakan sosial menurut Max Weber sebagai berikut;

1. Tindakan Rasionalitas Instrumental; Tindakan ini merupakan suatu tindakan sosial yang dilakukan seseorang didasarkan atas pertimbangan dan pilihan sadar yang berhubungan dengan tujuan (George Ritzer : 126).

a. Mempertahankan Pelanggan Tetap, strategi mereka lakukan disini adalah mempertahankan pelanggan yang sudah menjadi pelanggan tetapnya. Tindakan yang pedagang ini lakukan dengan memberikan keringan yaitu dengan memperbolehkan pelanggan tersebut membayar sebagian dulu dari jumlah total keseluruhan barang yang dibeli, dan minggu berikutnya pelanggan tersebut harus membayar sisanya dengan catatan pelanggan yang membeli barang dan barang tersebut untuk dijual kembali. Selain itu, pelanggan juga boleh meminta simpankan barang yang mau dibelinya hanya saja ketika sudah gajian barang tersebut

harus diambil. Jika membeli banyak pedagang juga memberikan pengurangan harga yang lebih besar kepada pelanggannya.

- b. Jaringan Sosial Pedagang Barang Bekas, terbentuknya jaringan sosial pedagang barang bekas adalah untuk meningkatkan usaha dagang yang dijalani oleh para pedagang barang bekas yang ada di Tembilahan agar mereka bisa mempertahankan keberlangsungan usahanya secara terus menerus. Dalam penelitian ini pedagang barang bekas selaku usaha perorangan mereka mengadakan kerjasama dengan sesamanya. Kerjasama tersebut mereka wujudkan dengan membentuk sebuah organisasi atau persatuan antar sesama pedagang barang bekas.
- c. Memberikan Promosi Dengan Menumpukkan Barang, strategi berikutnya yang pedagang barang bekas lakukan yaitu dengan memberikan promosi dengan menumpukkan barang dengan harga yang sama, tindakan ini juga memberikan efek positif dalam perdagangan yang mereka

lakukan. Karena promosi merupakan salah satu cara yang dilakukan pedagang untuk menarik masyarakat agar membeli barang yang mereka jual, sehingga dengan adanya masyarakat yang tertarik dan terus membeli maka disitulah terlihat bahwa mereka bisa bertahan berdagang barang bekas

2. Tindakan Rasional Nilai; Tindakan rasional nilai yaitu tindakan rasional berdasarkan nilai, yang dilakukan untuk alasan-alasan dan tujuan-tujuan yang ada kaitannya dengan nilai-nilai yang diyakini secara personal (George Ritzer : 126). Mempertahankan Kualitas, kualitas yang pedagang pertahankan disini adalah nilai suatu barang yang mereka jual dengan harga jual yang terjangkau mendapatkan kualitas yang bagus. Walaupun barang yang mereka jual sudah bermerek, pedagang ini juga menyusun barang dagangannya secara rapi, untuk baju atau celana biasanya dikasih hanger, begitupun sepatu sebelum dijual, biasanya ketika ada yang kotor mereka selalu menyemirnya terlebih dahulu, lalu disusun rapi

dan dimasukkan gulungan kertas kedalam sepatu agar terlihat menarik.

3. Tindakan Afektif; Tipe tindakan sosial ini lebih didominasi perasaan atau emosi tanpa refleksi intelektual atau perencanaan sadar. Tindakan afektif sifatnya spontan, tidak rasional, dan merupakan ekspresi emosional dari individu (George Ritzer : 126). Memberikan Bonus, tindakan ini biasanya pedagang ini lakukan tanpa perencanaan sebagaimana pedagang dalam penelitian ini alami, ada pembeli yang membeli barang bekas dalam jumlah banyak dan untuk dikasih ke anak-anak yang kurang mampu akhirnya pedagang memberikan bonus barang kepada pembeli tersebut. tindakan ini memang dialami oleh salah satu informan dalam penelitian ini.

4. Tindakan Tradisional; Tindakan tradisional merupakan tindakan yang ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang sudah mengakar secara turun-temurun (George Ritzer : 126). Menjual Barang Bekas Secara Turun-temurun, strategi yang dilakukan adalah dengan melakukan perdagangan atau

menjual barang bekas secara turun-temurun. Ada yang melakukannya dengan melanjutkan usaha yang sudah diwarisi dari orangtuanya, ada juga yang melakukannya dengan membuka usaha barang bekas bersama orangtuanya di lapak yang berbeda.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan penulis, selanjutnya penulis akan berupaya memberikan saran-saran untuk melengkapi penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan antara lain sebagai berikut :

1. Agar pedagang barang bekas tetap bisa mempertahankan eksistensinya ada baiknya pedagang juga mengatur pengeluaran mereka dengan cara berhemat. Disisi lain untuk menunjang keberlangsungan usaha yang telah menjadi mata pencaharian utama, pedagang juga harus meningkatkan lagi hubungan yang sudah terjalin seperti adanya persatuan pedagang PJ yang telah dibentuk, pedagang ini harus lebih aktif lagi yang mana persatuan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai wadah tolong-menolong, tetapi yang lebih luas lagi, misalnya pendanaan modal (Koperasi),

informasi usaha, keterampilan dan lain-lain.

2. Kepada masyarakat maupun pembeli yang membeli barang bekas, ada baiknya mereka juga harus lebih teliti lagi dalam membeli barang bekas tersebut agar penjual dan pembeli sama-sama merasakan kenyamanan yang diterima. Karena penjual juga seorang manusia yang tidak luput dari kesalahan.
3. Ketika membeli barang bekas seperti baju ataupun celana, sebaiknya masyarakat/pembeli harus mencuci dulu pakaian bekas yang dibeli agar terhindar dari kuman atau bakteri dari bawaan barang tersebut.

Daftar Pustaka

- Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.
- Arikunto.S.2010. *Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Tafsir, *Filsafat umum, Akal dan Hati Sejak Thales Sampai Capra* Bandung : Rosda Karya 2006.
- Bungin. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan, Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Kedua. Jakarta : Putra Grafika.
- Chris Manning, Tadjuddin Noer Effendi. 1991. *Urbanisasi, Pengangguran, Dan Sektor Informal Di Kota*. Jakarta: PT Gramedia.
- Damsar. 2009. *Pengantar Sosiologi Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenata Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. Ilmu komunikasi teori dan praktek, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- George Ritzer. Sosiologi Ilmu Berparadigma Ganda. (Jakarta PT Rajawali Press 2001), 126.
- Lorens Bagus, *kamus filsafat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005). 183.
- Lutfi, M. *et.al*. 1976. *Sejarah Riau*. Pekanbaru. Pemerintah Daerah Provinsi Riau.
- Mahdini Jakarta, Penerbit Ind-Hill-Co. 2003. *Sastra Lisan Orang Banjar*. Pekanbaru: Daulat Riau.
- Moleong. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono. Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Miles & Huberman. 2009. Manajemen Data dan Metode Analisis. Dalam Handbook Of Qualitative Research. N.K Denzin & S. Lincoln. Pustaka Pelajar.
- Muzairi, *Eksistensialisme Jean Paul Sartre*, Yogyakarta: Pusataka Pelajar, 2002.
- Ramli, Rusli. 2003. *Sektor Infomal Perkotaan Pedagang Kaki Lima di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Ind-Hill-Co.
- Mustafa, Ali Achsan, 2008, Model Transformasi Sosial Sektor Informal: Sejarah, Teori dan Praksis Pedagang Kaki Lima, Malang.
- Sujatmiko, Eko, 2014 *Kamus IPS*, Surakarta: Aksara Sinergi Media Cetakan I

Sudjarwo Singowidjojo. 2004. *Buku Pintar Kependudukan*. Universitas Michigan: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV.

Sindung Haryanto. 2011. *Sosiologi Ekonomi*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Skripsi

Zuriah Nasution. 2018. "*Pedagang Pakaian Seken (Studi Kasus Pada Pasar TPO Kota Tanjungbalai Sumatera Utara)*". Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.

Jurnal

Genny Prinita Sari, 2016. "*Eksistensi Pedagang Kaki Lima di Pasar Maling Wonokromo Surabaya*" Jurnal Fisip Universitas Airlangga Surabaya.

Padang Rihim Siregar. 2011. "*Modal Sosial Para Pedagang Kaki Lima Etnis Jawa (Studi di Daerah Nagoya Kota Batam)*". Jurnal Fisip UMRAH vol. I, No. 1, 2011 : 93-106.

Stanley Salenussa, 2016. "*Eksistensi Pedagang Tradisional Dalam Dinamika Pemasaran modern (Studi Pada Pedagang Lokal Papalele di Ambon)*". Jurnal Fakultas Ekonomi, Volume X Nomor 2 Oktober 2016: Universitas Kristen Indonesia Maluku.

Media Online

<https://www.kompasiana.com/ariekesuma/55c35321f47e61b41f3f1e12/urbanisasi-permasalahan-kotakota-besar-di-indonesia> diakses 12 januari 2018

[Kamus Besar Bahasa Indonesia Online /https://kbbi.web.id/eksistensi](https://kbbi.web.id/eksistensi) diakses 12 maret 2019.

MENGUKUR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yudithia

Alumni Mahasiswa Doktor Ilmu Pemerintahan Universitas Padjajaran
(yudithia@yahoo.com)

Ramadhani Setiawan

Dosen Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji
(ramadhanisetiawan@gmail.com)

Mahadiansar

Alumni Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji
(mahadiansar@gmail.com)

Abstrak

Mengukur kinerja individu merupakan sebagai upaya dalam melihat kapasitas apa yang dilakukan serta yang dikerjakan pegawai dalam sebuah pekerjaan di dalam organisasi sebagai aktivitas penyelesaian tugas mempunyai penerapan dengan pengetahuan dan kemampuan tersendiri. Peneliti menggunakan Koopmans, Bernaad & Hildebrandt (2014) untuk mengukur kinerja individu yang melibatkan kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kontraproduktif. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* sebanyak 87 responden dengan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal menciptakan organisasi yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Kemudian secara psikologi pegawai dalam pengukurannya menunjukkan bahwa merasa cukup memberikan kontribusi dengan pekerjaan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Kinerja Kontekstual, Kinerja Tugas & Kinerja Kontraproduktif

Pendahuluan

Kinerja memiliki peran sangat penting bagi pegawai, keistimewaan kinerja bagi pegawai dilihat dari perhatian yang lebih terhadap

pimpinannya dalam mengelola organisasi yang membuat pegawai semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas, kemudian

dipersentasikan hasil capaiannya dengan memberikan penghargaan agar pegawai tersebut termotivasi lebih baik lagi dan memberikan pandangan bahwasanya bersungguh-sungguh dalam bekerja memberikan dampak yang positif bagi lingkungan sekitar yang disarankan oleh Icbwan, (2014:113).

Kinerja individu adalah masalah yang tidak hanya menggenggam organisasi perusahaan di seluruh dunia tetapi juga memicu banyak penelitian di bidang manajemen, kesehatan kerja, dan psikologi kerja dan organisasi, Waldman (1994).

Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang di desain sebagai rumah sakit kelas B non pendidikan, merupakan rumah sakit rujukan dari kabupaten/kota se-Provinsi Kepulauan Riau dan sebagai upaya antisipasi perkembangan Provinsi Kepulauan Riau yang sangat pesat dalam tiga tahun terakhir dan yang akan datang sebagai daerah industri pariwisata dan pusat pemerintahan.

Fakta di lapangan yang di temui peneliti ialah kualitas kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau merujuk terhadap

kepuasan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan keinginan yang diharapkan sepenuhnya tercapai karena faktor permasalahan maupun hambatan yang di timbulkan dari sebuah peraturan atau sistem operasional prosedur (SOP) yang kurang tepat menjadi kinerja individu pegawai terhambat.

Sebuah artikel dari Muse, Harris, Giles, & Feilds (2008) menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya manfaat individu yang di rasakan sebagai pegawai yang berpegang pada komitmen dengan tujuan mendapatkan dukungan organisasi maupun keuntungan yang ia peroleh yang diarahkan terhadap tugas kerja, fasilitas / sarana prasarana yang ia dapatkan dari organisasi sebagai pegawai dan loyalitas hubungan timbal balik yang dapat dibuktikan,

Pengaturan kerja yang menekankan kekuatan kinerja seseorang, dimana mereka dapat menjadi yang terbaik dan terbaik antara mereka satu sama lain. Sampai saat ini juga penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai yang puas dan menemukan pemenuhan keinginan dalam sebuah pekerjaan lebih produktif, kemungkinan kecil akan

adanya kekurangan, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi yang signifikan bagusnya dan lebih baik. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dapat diajukan dalam penelitian ini mengukur kinerja individu rumah sakit umum daerah provinsi kepulauan riau.

Pembahasan

Definisi Kinerja

Kinerja di definisikan Nickols, (1997:14) ialah merupakan kinerja sebagai hasil dari perilaku sedangkan perilaku adalah aktivitas individu sedangkan hasil dari perilaku adalah cara di mana lingkungan individu yang berperilaku entah bagaimana berbeda sebagai akibat dari perilakunya sebagai upaya pencapaian.

Lalu Gilbert, (1974:1) menambahkan pencapaian dalam hasil kerja yang menunjukkan sebuah perilaku sebagai bentuk kinerja jangka panjang maupun jangka pendek. Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun

berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi.

Kinerja merupakan suatu aktivitas dalam penyelesaian tugas dengan mempunyai penerapan dengan pengetahuan dan kemampuan sendiri yang dinyatakan oleh John Shields et al., (2016:40) bahwasanya untuk melihat ukur sebuah kinerja dapat dilihat dari segi perilaku setiap pegawai yang mengarah kepada produktivitas dengan melihat kualitas kerja, ketergantungan dalam kerja, kontribusi yang diberikan. Disisi lain kinerja yang paling berdampak terhadap *reward* atau sebuah hadiah agar kinerja tersebut bisa dicapai dengan maksimal sebagai kebutuhan organisasi, hal ini sudah menjadi hal yang wajar sebab kinerja akan berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan.

Kinerja pegawai juga dikategorikan baik bahwa kinerja yang meningkat memiliki dampak positif

pada kepuasan, sehingga berfokus pada peningkatan kinerja individu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan dan mempertahankan pelanggan. Misalnya, dengan meningkatkan produktifitas dalam pelatihan layanan pelanggan organisasi sehingga mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kepuasan hingga bisa dikatakan pegawai yang bahagia melayani pelanggannya adalah sebuah kejadian yang diinginkan dan cenderung mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik yang disimpulkan oleh Greene, (2015:106) dalam artikelnya.

Kemudian kinerja di tingkatkan definisinya yang telah disepakati oleh (Robinson & Robinson, 1995; Dean & Ripley, 1997) sebagai upaya peningkatan kerja dan produktifitas individu serta efektivitas kerja yang umumnya keberadaannya dalam suatu organisasi atau kelompok yang cangkupannya lingkungan yang besar. Definisi tentang kinerja dan beberapa penelitian yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2011:856) menambahkan definisi kinerja perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi yaitu

pertama kinerja harus dijelaskan dalam perilaku dibanding hasil, kedua kinerja hanya berisikan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan ketiga kinerja adalah multidimensi.

Dimensi Kinerja Individu

Kinerja tugas sebagai upaya menunjukkan diri sebagai upaya menjalankan tugas sebagai profesinya ataupun di luar dari profesinya. Borman & Motowidlo, (1997:107) Kinerja tugas bisa tentang keahlian dalam melakukan kegiatan, dengan demikian, variabilitas lintas pegawai pada kinerja tugas secara logis disebabkan oleh perbedaan dalam tugas yang dilakukan serta pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu.

Lalu Borman & Brush, (1993:11–13) memaparkan bahwa kinerja tugas sebagai upaya menurus administrasi meliputi :

1. Perencanaan dan mengatur
2. Membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan dan memberikan umpan balik
3. Pelatihan, pembinaan, dan mengembangkan bawahan
4. Komunikasi secara efektif dan memberi tahu orang lain

Selain itu Kiker & Motowidlo, (1999:602) juga mengatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja dalam tugas yaitu

1. Tugas-tugas secara spesifik didalam pekerjaan
2. Kemampuan tugas diluar non pekerjaan
3. Kemampuan dalam komunikasi lisan
4. Hal pengawasan atau posisi kepemimpinan beserta jajarannya dan
5. Manajemen untuk mengurus administrasi.

Bergman et al., (2008:476) kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku yang membentuk "konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai kinerja nyata untuk melaksanakan suatu kegiatan dan proses kinerja dalam melaksanakan tugas. Kinerja kontekstual telah muncul sebagai aspek penting dari kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja tidak lagi dianggap hanya terdiri dari kinerja pada tugas. Sebaliknya, dengan kinerja kontekstual yang semakin kompetitif, secara individual diharapkan untuk melampaui persyaratan yang tercantum dalam tuntunan kerja secara menyeluruh. Kinerja kontekstual yang didefinisikan

sebagai kegiatan yang berkontribusi pada inti sosial dan psikologis organisasi

Bergman et al., (2008:106) menggambarkan kinerja kontekstual mencakup sebagai pengelompokan bertingkat (Taksonomi). Adapun taksonomi yang dimaksud sebagai berikut :

1. Bertahan dengan antusiasme dan usaha ekstra yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tugas sendiri dengan sukses
2. Bersedia meluangkan waktu untuk melaksanakan aktivitas tugas yang tidak secara formal merupakan bagian dari pekerjaan sendiri
3. Membantu dan bekerja sama dengan orang lain
4. Mengikuti aturan sesuai prosedur organisasi
5. Mendukung dan melaksanakan tujuan organisasi, mendukung, dan membeli
6. Fasilitasi antar satu dengan yang lainnya secara pribadi
7. Dedikasi dalam pekerjaan

Kemudian Motowidlo & Van Scotter, (1994:475) untuk menyesuaikan kinerja kontekstual dalam pengawasan terhadap pegawainya yaitu

1. Bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan lebih dari pekerjaan yang diperlukan untuk membantu orang lain atau berkontribusi pada efektivitas organisasi
2. Berniatif menangani tugas pekerjaan yang sulit dalam dengan semangat yang tinggi
3. Menjadi *Voluntrer* sebagai kinerja tambahan

Bergman, Donovan, & Drasgow, (2008:21) menegaskan untuk memilih pegawai yang akan terlibat dalam kinerja kontekstual, pimpinan mengidentifikasi ciri-ciri calon pegawai yang memprediksi kinerja kontekstual. Para peneliti sebelumnya percaya bahwa ada sifat dan kemampuan yang berbeda yang memprediksi tugas dan kinerja kontekstual.

Dengan berkembangnya kinerja kontekstual, banyak peneliti salah satunya mengidentifikasi bagian mendasar dari kriteria kinerja pegawai, maka kinerja kontekstual harus dipertimbangkan dalam semua aspek proses kerja, ini termasuk seleksi, penilaian kinerja, dan penghargaan.

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku pegawai yang bertentangan dengan kepentingan yang

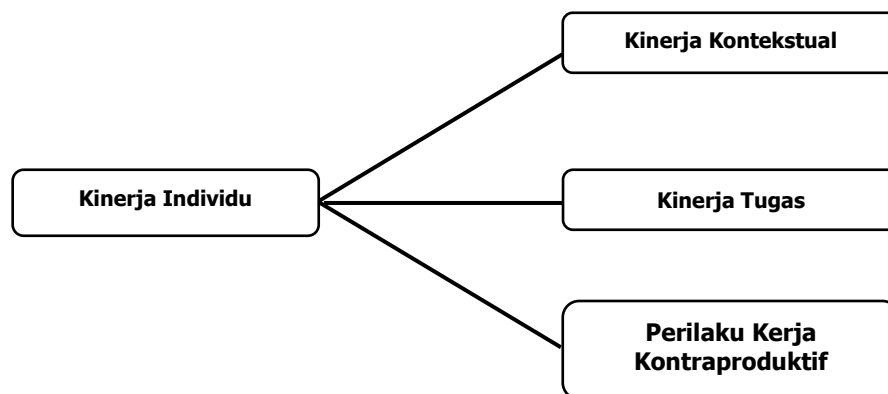
formal untuk instansi yang seharusnya di kerjakan Carmeli & Josman, (2006:441). Pendapatnya bahwa ini sangat membahayakan bagi kesejahteraan organisasi maupun individu instansi tersebut yang berkenaan dengan sebuah reputasi diri, hal ini sangat menjadi titik fokus ke perilaku kerja kontraproduktif yang akan berpengaruh lingkungan sekitarnya. Chand & Chand, (2014:43) perilaku kerja kontraproduktif mendefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja maupun tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain hingga ke organisasi.

Berdasarkan dimensinya, Gruys & Sackett, (2003:30–31) menyatakan di dalam perilaku kerja kontraproduktif terbagi beberapa dimensi yaitu :

1. Penyimpangan fasilitas; penyalahgunaan barang yang dipergunakan kepentingan pribadi. Penyalahgunaan ini bisa dikategorikan mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi atau instansi dan merusak barang tersebut. Hal ini menekankan menggunakan barang untuk kepentingan pribadi juga termasuk

- dalam kategori perilaku menyimpang.
2. Penyimpangan produksi; perilaku yang tidak mematuhi norma instansi yang telah ditetapkan sebagai aturan yang harus diselesaikan oleh setiap individu sebagai tanggung jawab secara profesional sebagai bagian yang ditempatkan. Seperti kerja dengan mengurangi jam dalam bekerja.
 3. Penyimpangan Politik; menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat memperlihatkan ketidaksopanan.
 4. Agresi Individu; yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah bullying, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau pegawai lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau pegawai lain.

Bagan I.
Kerangka Kerja Konseptual



Sumber : Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856–866. (2011)

Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan rumus Slovin tersebut didapat bahwa teknik yang digunakan mempunyai anggota yang tidak homogen dan bersrta secara proporsional. Peneliti dalam pemilihan

sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Menurut Sugiyono, (2006:73) mengatakan bahwa pengertian populasi adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 681 Orang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menguji sebuah pernyataan dengan memeriksa validitas dari setiap kinerja individu yang di bagi atas tiga indikator yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kotraproduktif. Koopmans, et.al (2014). Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 87 orang pegawai rumah sakit umum daerah provinsi kepulauan riau. maka hasil dari pengukuran kinerja individu dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas bisa digambarkan sebagai upaya melaksanakan tugas sebagai pegawai dalam sehari-hari yang dapat menjadi tolak ukur kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sering mengingat akan hasil yang harus dicapai dalam bekerja. Responden terfokus pada hasil akhir

yang dapat dicapai disetiap pekerjaannya, maka dari itu responden berusaha melakukan sebaik mungkin disetiap pekerjaannya. Mayoritas responden menyatakan sering melakukan pekerjaannya dengan baik dengan waktu dan usaha yang singkat. hal ini perlu dilakukan demi meningkatkan mutu pelayanan, tak jarang responden mengerjakan pekerjaannya dengan berpacu pada waktu.

2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual dalam hal ini Kebanyakan responden menyatakan bahwa kadang-kadang memulai atau mengambil tugas baru sendiri ketika tugas lama sudah selesai. Hal ini menunjukkan responden tidak berani mengambil tugas baru sebelum menyelesaikan tugas utama, karena responden takut hasil tugasnya tidak maksimal jika responden membagi fokus menyelesaikan kedua tugas yang dilakukan bersamaan. Lalu item berikutnya responden menyatakan sering mencari tantangan baru dari pekerjaannya. Responden menyukai tantangan yang belum pernah dirasakan sebelumnya, hal ini dapat

menjadi pengalaman baru bagi responden dalam pekerjaannya dikarenakan rasa ingin tahu yang tinggi. responden juga memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah baru. Terkadang jika responden mendapat solusi untuk masalah yang baru muncul maka ia akan menawarkan guna menyelesaikan masalah tersebut.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang disengaja maupun tidak disengaja dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa responden kadang-kadang mengeluh mengenai hal-hal yang kecil saat bekerja. Tak jarang keluhan pekerjaan muncul secara tiba-tiba ketika responden merasa sulit menyelesaikan pekerjaannya. lalu ada kebanyakan responden secara individu menyatakan terkadang menimbulkan masalah besar dari pada yang lainnya di tempat kerja. Hal ini terjadi karena banyak faktor misalnya kecerobohan, kurang teliti. Tidak dapat di hindari bahwa hal yang tidak disengaja. Lalu responden

masih ada yang menyatakan tidak pernah fokus pada aspek negatif dari situasi kerja. Bisa di simpulkan bahwa responden berpikir tentang sisi positif pekerjaannya, hal ini biasanya membangun suasana kerja menjadi terkontrol dengan baik. Kemudian item pernyataan responden menyatakan mayoritas responden menyatakan kadang-kadang berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaannya. Tak jarang sesama rekan kerja bergosip ataupun membicarakan hal buruk atau keluhan tentang pekerjaannya. Responden merasa lebih nyaman setelah membagi ungkapan hati atau keluhan kesahnya kepada rekan kerja serta responden menyatakan tidak pernah berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif dari pekerjaannya

Kesimpulan

Hasil dari 3 indikator yang meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara individu pegawai menyatakan bahwa telah melakukan hak dan kewajibannya dalam melaksanakan

kinerja sebagai tugas individu, Namun Kinerja Tugas perlu adanya dorongan atau langkah baru dalam meningkatkan perannya serta kapasitasnya. Hal ini perlu melakukan adanya bimbingan teknis kinerja yang rutin dilakukan secara berkala di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau

2. Kinerja Kontektual atau Personal Kinerja secara keseluruhan sebenarnya ingin adanya upaya aktivitas personal yang akan berkontribusi dalam kegiatan sosial dan psikologis organisasi yang akan berdampak pada pekerjaan yang dihadapi, maka dari itu perlu adanya sinkronisasi komunikasi dalam upaya meningkatkan konsentrasi kinerja.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan privasi yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau, agar setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain hingga ke organisasi, tindakan yang harus segera di atasi oleh pihak

manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kemudian Hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan saran dari peneliti ialah Bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau diharapkan agar bisa melakukan Studi Banding di Rumah Sakit memiliki Kelas Tipe A yang ada di provinsi di Indonesia serta diharapkan bagi tenaga medis dan non medis agar bisa melakukan peningkatan pelatihan keprofesian.

Daftar Pustaka

- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., ... Tugwell, P. S. (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *Journal of Rheumatology*, 36 (9), 2100–2109.
- Bergman, M. E., Donovan, M. A., & Drasgow, F. (2008). Theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 21(3), 227–253.
- Borman, W. C., & Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human Performance*, 1–12.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, (December).
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19(4), 403–419.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43–55.
- Dean, P. J., & Ripley, D. E. (1997). *Performance improvement pathfinders, Models for organizational learning systems.pdf*. International Society for Performance Improvement.
- Gilbert, T. (1974). *Performance control theory*. Distance Colsunting.
- Greene, R. J. (2015). Reward Performance? What Else? *Compensation & Benefits Review*, 47(3), 103–106.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
- John Shields, Michelle Brown, Sarah Kaine, Catherine Dolle-Samuel, Andrea North-Samardzic, Peter McLean, ... Jack Robinson. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies* (Second edi). England: Cambridge University Press.
- John Shields, Michelle Brown, Sarah Kaine, Catherine Dolle-Samuel, Andrea North-Samardzic, Peter McLean, ... Jack Robinson. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies* (Second edi). England: Cambridge University Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *The American Psychological Association*, 83(1), 17–34.
- Kiker, D. S., & Motowidlo, S. J. (1999). Main and interaction effects of task and contextual performance on supervisory reward decisions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 602–609.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Lönqvist, A., & Kempilla, S. (2003). Subjective productivity measurement. In *Performance Measurement* (pp. 531–537).
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior:

Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1999). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.

Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 171–192.

Nickols, F. (1997). *Performance as Intervention*. Distance Colsunting

