

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewan Perwakilan Rakyat yang selanjutnya disebut sebagai DPR mewakili kekuasaan negara dalam hal legislatif secara keseluruhan di sistem pemerintahan pusat. Adapun akibat adanya otonomi daerah, kekuasaan legislatif di daerah menjadi milik Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau yang selanjutnya disebut sebagai DPRD. DPRD merupakan kekuasaan legislatif yang terdapat di setiap provinsi di Indonesia yang kemudian disebut sebagai DPRD Provinsi. Adapun dalam setiap kabupaten/kota, terdapat DPRD Kabupaten/Kota untuk mewakili kekuasaan negara dalam bidang legislatif.

DPRD Kabupaten/Kota terdapat diseluruh Kabupaten/Kota di Indonesia, salah satunya Kota Banjar, Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, setiap DPRD kabupaten/kota memiliki alat kelengkapan. Sebagaimana termuat dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2014 atau yang lebih dikenal dengan UU MD3 menerangkan bahwa alat kelengkapan DPRD terdiri atas Pimpinan, Badan Musyawarah, Komisi, Badan Legislasi Daerah, Badan Anggaran, Badan Kehormatan, dan alat kelengkapan lainnya yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna. Adapun dalam menjalankan tugasnya, alat kelengkapan DPRD Kabupaten/Kota dibantu oleh sekretariat, sebagaimana tertuang dalam Pasal 375 ayat 2 UU MD3.

DPRD Kota Banjar dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh alat kelengkapan. Alat kelengkapan tersebut kemudian dibantu oleh sekretariat dalam menjalankan tugasnya. Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Sekretariat Dewan (Setwan) Perwakilan Rakyat Daerah Kota Banjar diatur dalam Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 125 Tahun 2021. Sebagaimana termuat dalam Pasal 5 ayat 2 Peraturan Wali Kota Banjar No. 125 Tahun 2021 tertulis bahwa Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

“(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- b. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- c. fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD; dan
- d. penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.”

Sekretariat DPRD Kota Banjar dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah Kota Banjar. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan sebagaimana diterangkan dilaksanakan oleh Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Persidangan dan Perundang undangan, dan Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan yang dipimpin oleh Kepala Bagian yang dibawahnya dipisahkan tanggung jawabnya kepada Kepala Subbagian.

Sekretariat DPRD Kota Banjar merupakan pembantu daripada alat kelengkapan DPRD Kota Banjar. Sebagai pembantu alat kelengkapan, tentunya Sekretariat Dewan yang selanjutnya disebut sebagai Setwan menyusun laporan kinerja setiap tahunnya sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Setwan. Sekretariat DPRD Kota Banjar menunjukkan hasil kerja atau kinerja setiap tahunnya berdasarkan rencana pencapaian pekerjaan. Adapun kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian bagaimana suatu pekerjaan dapat dicapai tujuannya, sehingga dalam hal kinerja Setwan apakah kinerja setwan telah mencapai tujuan yang direncanakan. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar, baik bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di dalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjar, dapat dilihat dari tingkat keberhasilan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki,

kinerja yang dicapai akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja instansi. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pegawai saat ini berjumlah 42 orang. Adapun pemetaan pegawai di Setwan DPRD Kota Banjar, sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pemetaan Jumlah Pegawai Pada Struktur Bagian Sekretariat DPRD Kota Banjar

No	Struktur Bagian	Jumlah
1.	Bagian umum dan keuangan	24 orang
2.	Bagian persidangan dan perundang undangan	6 orang
3.	Bagian fasilitasi penganggaran dan pengawasan	12 orang
		42 orang

Sumber : (diolah oleh peneliti,2026)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan adanya perbedaan jumlah pegawai setiap bagian di Setwan DPRD Kota Banjar. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya penumpukan atau perangkapan pekerjaan pada pegawai sehingga menjadikan kinerja belum bisa terlaksana secara menyeluruh, bisa mengakibatkan produktivitas rendah akibat penumpukan pegawai di salah satu bagian, dan adanya perbedaan beban kerja.

Evaluasi kinerja pegawai adalah proses sistematis untuk menilai pencapaian kerja. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Setwan DPRD Kota Banjar merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi, disamping evaluasi terhadap Rencana Strategi (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya. Merujuk pada

Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) pada Sekretariat DPRD Tahun 2025 yang dievaluasi oleh Tim Evaluasi AKIP Inspektorat Daerah Kota Banjar Tahun 2025, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Sekretariat Kota Banjar Tahun 2025

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			2024	2025
1.	Perencanaan Kinerja	30%	24,80	23,94
2.	Pengukuran Kinerja	30%	15,50	20,02
3.	Pelaporan Kinerja	15%	10,49	9,57
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	19,24	17,66
	Nilai Hasil Evaluasi	100%	70,03	71,19
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) pada Sekretariat DPRD

Hasil evaluasi pada tabel 1.2 memperoleh nilai sebesar 71,19 dengan predikat BB (sangat baik), yaitu implementasi AKIP sudah sangat baik namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja. Pada tahun 2024 nilai hasil evaluasi 70,03% naik pada tahun 2025 menjadi 71,19% yang artinya kinerja instansi secara keseluruhan membaik. Namun ada beberapa komponen yang mengalami penurunan yaitu pada komponen perencanaan kinerja yaitu proses menetapkan apa yang akan dicapai pada 1 tahun ke depan dimana pada LAKIP Setwan Tahun 2025 adanya hambatan terjadinya sedikit ketidakpahaman terhadap tugas pokok dan fungsi serta kebijakan. Lalu, penurunan bobot pelaporan kinerja yaitu kegiatan menyampaikan hasil capaian kinerja instansi secara tertulis dan transparan ke pihak yang berkepentingan, dokumen utamanya yaitu LAKIP, pada LAKIP Setwan Tahun 2025 terdapat permasalahan dimana penganggaran belum dilaksanakan dengan baik sehingga berdampak pada keterlambatan penyerapan anggaran, yang mengakibatkan pelaporan juga ikut terlambat dalam waktu penyelesaian tugas. Selanjutnya, penurunan pada bobot evaluasi

akuntabilitas kinerja internal yaitu pertanggung jawaban internal untuk memastikan sistem akuntabilitas sudah sesuai atau tidak.

Tata pemerintahan yang baik dapat diperoleh dari kinerja aparatur negara dalam hal tata kelola pemerintahan. Sehingga, adanya ketimpangan jumlah pegawai per bagian pada Sekretariat DPRD Kota Banjar, dan adanya penurunan beberapa komponen penilaian kinerja. Menjadi menarik untuk diteliti dalam penulisan skripsi ini mengenai kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam menjalankan tugasnya sebagai pembantu alat kelengkapan DPRD Kota Banjar untuk menjalankan tugasnya sebagai kekuasaan legislatif di daerah demi mencapai dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Kinerja Sekretariat Dewan Dalam Pelaksanaan Fungsi Penyelenggaraan Administrasi Kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Banjar”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan kinerja Sekretariat Dewan dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Daerah Kota Banjar?
2. Bagaimana motivasi kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Daerah Kota Banjar?
3. Bagaimana kesempatan pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Daerah Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis uraikan, berikut adalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam kinerja Sekretariat Dewan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administratif kesekretariatannya.

2. Untuk mengetahui motivasi pegawai dalam kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Daerah Kota Banjar.
3. Untuk mengetahui kesempatan pegawai dalam kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Daerah Kota Banjar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis.

Dari sudut pandang akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan, khususnya mengenai Kinerja Sekretariat Dewan dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatannya, dan menjadi landasan berkembang bagi kemajuan Ilmu Administrasi Publik.

2. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan digunakan sebagai referensi bagi kajian ilmu administrasi publik terutama yang berkaitan dengan kinerja.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian mengenai kinerja instansi pemerintah

b. Bagi Instansi

Sumbangan pemikiran mengenai kinerja Sekretariat Dewan dalam mendukung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Banjar dalam pelaksanaan fungsi administratifnya, referensi tambahan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan, sumbangan pemikiran mengenai Kinerja Sekretariat Dewan dalam pelaksanaan fungsi administrasi kesekretariatannya, serta dapat

dijadikan bahan perbandingan penelitian selanjutnya sehingga kajian ilmu yang diteliti lebih luas dan mendalam.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai bahan dasar berpikir yang dijadikan sebagai acuan untuk suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, proses penelitian ini akan mengacu pada teori yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Untuk menganalisis permasalahan yang akan dikaji akan menggunakan teori administrasi publik sebagai *Grand Theory* dan teori Dimensi Kerja sebagai *Applied Theory*.

Kinerja sendiri didefinisikan Campbell, seorang ahli, sebagai permintaan dari organisasi kepada para pekerjanya untuk dapat dilakukan dan dikerjakan dengan baik. Kinerja bukanlah hanya sekedar sebuah tindakan, namun lebih pada penilaian dan evaluasi (Nuraeni Umi, 2017). Sedangkan Koopmans mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri (Nuraeni Umi, 2017).

Campbell kemudian membagi kinerja pegawai kedalam beberapa komponen yang kemudian disebut dimensi kinerja sebagai berikut (J.P Campbell et al., 2015) :

1. Kemampuan (*Ability*) merujuk pada kapasitas fisik dan mental seseorang untuk melakukan pekerjaan. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu;
2. Motivasi (*Motivation*) merupakan dorongan atau keinginan individu untuk bekerja dengan baik. Motivasi ini bisa dipengaruhi oleh faktor internal (kepuasan kerja, tujuan pribadi) maupun eksternal (penghargaan, imbalan);
3. Kesempatan (*Opportunity*), mengacu pada kesempatan yang dimiliki individu untuk menggunakan kemampuan dan motivasinya. Kesempatan ini sering kali ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, dukungan dari atasan, serta akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk bekerja.

Dalam perkembangannya, kinerja dapat dicapai untuk mewujudkan suatu tujuan dengan adanya bantuan manajemen kinerja. Adapun dalam penelitian ini, kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dapat dicapai untuk memenuhi Rencana Kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar (Renstra) membutuhkan suatu manajemen kinerja.

Berdasarkan teori kinerja yang kemudian menghasilkan manajemen kinerja yang telah diuraikan sebelumnya, dalam konteks kinerja Sekretariat DPRD Kota Banjar dalam menjalankan fungsinya akan melahirkan proses analisis bagaimana manajemen kinerja dapat menjadi suatu tolak ukur terpenuhinya kinerja yang baik dengan memperhatikan hambatan dan solusi atas setiap hambatannya. Penelitian ini akan melakukan fokus tujuan terhadap apakah suatu kinerja dapat dilaksanakan dengan baik sehingga terwujud optimalisasi kinerja dan mengetahui hambatan setiap pelaksanaan kinerja serta solusi dalam mengatasi hambatannya.

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran

