

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi sudah banyak yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya adalah Robbins, S. P, 1996 (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa: "Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama dalam serangkaian tujuan." Satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarmo, dkk. 1997, dalam Sopiah, 2008). Menurut Yatimah (2013:21) dalam organisasi sudah di atur struktur organisasi sehingga pada saat menjalankan roda organisasinya berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan untuk memperlambat dan menghambat organisasi itu untuk melakukan tugas dimana mestinya. Salah satu bentuk organisasi adalah organisasi pemerintahan. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan terikat dan secara formal dalam suatu susunan hierarkis.

Keberhasilan sebuah organisasi atau instansi pemerintah ditentukan oleh sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, mengontrol, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu Lembaga, organisasi bahkan di struktur birokrasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, tanpa ada sumber daya manusia tidaklah mungkin suatu lembaga atau

organisasi berjalan sendiri, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan dapat melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dijadikan sebagai penggerak didalam instansi pemerintah adalah pegawai.

Sumber daya manusia atau sering kita kenal dengan pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah dan sebagai penggerak penentu jalannya organisasi. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta diperlukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, salah satu faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut diantaranya adalah pegawai dan kinerjanya. Ketika hal itu tidak akan terjadi maka yakin dan percaya instansi atau organisasi tidak akan sukses dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karena faktor penentu jalannya kinerja organisasi dan instansi itu ada pada tangan pegawai.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya agar mempunyai kinerja yang baik. Menurut Nawawi (2016, hal 12) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan". Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya harus mendalami pemahamannya terkait kepegawaian sehingga pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab tidak sewenang-wenang ketika bertugas, oleh sebab itu pegawai adalah bagian terdepan di lingkungan instansi karena memang yang mengurus seluruh administrasi yaitu pegawai, penjelasan undang-undang di atas bahwasanya kepegawaian itu sudah di atur di undang-undang ketika ada persoalan dan permasalahan bisa kembali ke undang-undang, pegawai di gaji oleh Negara minimal kinerja pegawai harus sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab, dan membuka pola pikir baru untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu kepegawain untuk merumuskan hal-hal yang baru dan gaya baru di instansi pada umumnya, didalam instansi perlu di sadari untuk mewujudkan prestasi atau mewujudkan pegawai yang berwibawa dengan cara pembinaan yang sebaik-baiknya dengan suatu sistem pembinaan yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan peraturan kerja yang ada di instansi pemerintah sehingga kinerja pegawai yang ada sesuai dengan harapan instansi. Semua aktivitas kepegawaian terdapat dalam kesekretariat. Salah satunya sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

Kedudukan dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 1 ayat 4, menyatakan bahwa, “Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan

sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah”. Sementara fungsi DPRD sebagaimana disebutkan dalam Pasal 149 ayat (1) bahwa “DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan”.

DPRD Kota Tangerang Selatan memiliki divisi sub bagian penyelenggaraan pengawasan dan berikut beberapa tugasnya menurut Peraturan Walikota Tangerang Selatan 47 Tahun 2016 Paragraf 16 Pasal 13 yaitu mempersiapkan dokumen pendukung fasilitas perjalanan dinas kunjungan rapat /rapat kerja/ koordinasi konsultasi pelaksanaan fungsi pengawasan untuk DPRD dan pendamping, menyiapkan bahan dan dokumen pendukung fasilitasi kegiatan, dan menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada subbagian penyelenggaraan pengawasan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya kepala sub bagian penyelenggaraan pengawasan tidak bisa bekerja sendiri, oleh karena itu kabag dibantu oleh staff administrasi penyelenggaraan pengawasan yang dalam hal ini bertanggungjawab kepada kabag.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) dan sebagai alat penilaian Kinerja instansi Pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit yang bersangkutan. Pada sub bagian penyelenggaraan dan pengawasan memiliki *flowchart* SOP penanganan surat keluar yaitu pertama meminta nomor surat keluar, kedua proses pemberian nomor oleh bagian umum, ketiga membuat surat keluar, keempat paraf kasubag, kelima paraf kabag, keenam paraf sekwan, ketujuh tanda tangan ketua DPRD dan kedelapan diarsipkan dengan melakukan : scan dokumen dan fotocopy. Dalam sub bagian penyelenggaraan pengawasan dihadirkan suatu gagasan yang mendukung keberlangsungan, efektivitas dan efisiensi kerja di dalam unit kerja penyelenggaraan dan pengawasan yaitu penggunaan *Google Drive* sebagai

penyimpanan online berbentuk arsip. Pada sebelumnya penyimpanan dokumen arsip menggunakan flashdisk atau hardisk yang rentan hilang yang akan berdampak pada tidak tersipnya dokumen dengan baik. Mengingat pentingnya keberadaan arsip dalam unit kerja penyelenggaraan dan pengawasan maka digunakan *Google Drive*. Sehingga setiap kegiatan mampu melaksanakan tugas dan peran secara profesional sebagai pelayan publik di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

Masalah kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan waktu kerja. Berdasarkan hasil wawancara di sub bagian penyelenggaraan pengawasan yang dilakukan pada tanggal 18 Januari 2023 dengan Informan II mengatakan izin saat sudah terlambat padahal seharusnya menurut SOP harus meminta izin terlebih dahulu. Kemudian pada Informan IV mengatakan beliau datang terlambat dikarenakan macet di jalan sehingga data pada pukul 8 lewat. Jam kerja yang sudah ditetapkan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB.

Pelaksanaan tugas di sub bagian penyelenggaraan dan pengawasan belum berjalan efektif terutama penyimpanan dokumen arsip yang masih menggunakan flashdisk dan hardisk yang sangat rentan hilang akan berdampak pada tidak tersipnya dokumen dengan baik. Jika menyiapkan bahan dokumen masih harus mencari secara manual satu per satu ditempat tumpukan kertas tidak tersusun. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi lebih lama. Isu ini berkaitan dengan pelayanan publik karena memperngaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Kurangnya ketepatan waktu dan kerjasama dalam mengerjakan tugas juga merupakan salah satu masalah yang membuat pekerjaan kurang efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan VII yang dilakukan pada tanggal 18 Januari 2023, kendala yang dialami yaitu ketika tugas divisi lain yang tidak sesuai mengakibatkan divisi lain menjadi terhambat dan kegiatan seperti rapat paripurna tidak selesai tepat waktu.

Menurut penelitian Nila Rifni Retnaningtyas dan Arif Kuncoro Dwi Putranto (2022) tentang Analisis Kinerja Pegawai yang dilakukan di Bagian Administrasi Biro Umum Kantor Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta, Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja pegawai berpengaruh besar terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Emil Salim Nugraha (2022) yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dapat menunjukkan dan menilai baik buruknya kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang ditemui dilapangan maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan menentukan judul **“Analisis Kinerja Pegawai Bagian Penganggaran dan Pengawasan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari hasil pemaparan masalah yang ditemui pada latar belakang, maka dapat ditarik identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Kedisiplinan pegawai dalam waktu masuk dan pulang kerja.
2. Kurangnya komunikasi antar pegawai mengakibatkan terhambatnya tugas satu dengan yang lainnya seperti penanganan surat masuk dan keluar.
3. Sarana dan prasarana dalam penyimpanan dokumen kegiatan rapat.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini perlu dibatasi permasalahannya agar lebih terfokus pada permasalahan yang muncul. Maka peneliti berusaha membatasi masalah di Kinerja Pegawai Sub Bagian Penyelenggaraan Pengawasan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pembatas Masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai sub bagian penyelenggaraan pengawasan.

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Penyelenggaraan Pengawasan Di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini diselesaikan, diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi penulis sendiri dalam memperluas wawasan maupun pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian ini yang berkepentingan dalam penelitian ini, Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Agar dapat menambah pengetahuan bagi peneliti maupun instansi pemerintah untuk menambah kepustakaan yang ada dan bahan pertimbangan kepala sekretariat DPRD dalam mengalisis atau menilai kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pejabat pemerintah untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja para pegawai, selain itu juga dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

