**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah,dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan unsur yang penting dalam pencapaian tujuan bagi suatu lembaga atau instansi. Oleh karena itu kinerja pegawai yang berkualitas haruslah senantiasa dibangun dan diterapkan baik itu kinerja secara personal ataupun secara team yang sesuai dengan kebijakan dalam pengadaan sumber daya manusia. Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai diperlukan adanya penilaian kinerja agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang pegawai tersebut mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dan seberapa lama ia menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan konstribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus ada sarana dan prasarana yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang menaungi sekelompok orang tersebut. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku atau pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai secara personal dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja pegawainya baik besar kemungkinan bahwa kinerja kelompok organisasi tersebut akan baik dan berkualitas. Kinerja seseorang akan terlihat baik apabila seseorang tersebut memiliki keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karenan sesuai dengan keinginan dan persetujuan awal, memiliki harapan masa depan yang baik. Apabila sekelompok pegawai dan atasan atau pimpinannya mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas maka akan berdampak baik terhadap kinerja organisasi.

Melalui dinamika perkembangan pemerintahan di indonesia, dengan dilaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang menganut pemerintahan sistem otonomi daerah sangat memberikan dampak yang besar terhadap proses pemerintahan daerah. Secara umum setiap daerah diberi kebebasan yang luas untuk mengatur jalannya proses pemerintahan di daerahnya masing-masing.

Pemerintah daerah merupakan suatu lembaga politik yang berfungsi untuk mengontrol dan mengawasi jalannya pemerintahan, sebagaimana undang-undang Nomor.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yang salah satu sasaran tujuan diberlakukan undang-undang tersebut adalah pemberian dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Selain itu ada juga PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik PNS, dan juga PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaanya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat diperoleh dengan cara melakukan pembinaan, bimbingan dan motivasi terhadap pegawai. Tetapi hal tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukug oleh pemberian contoh keteladanan oleh para atasan atau senior tentang cara hidup berorganisasi, pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja.

Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas pegawai, karena bagaimanapun juga hal tersebut menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja pegawai sesungguhnya berkaitan erat dengan kondisi kerja pegawai. Hal tersebut mengandung arti bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kecakapan seseorang saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor hubungan kerja dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut berkaitan dengan bagaimana pegawai dapat melaksanakan kinerja dengan baik dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Bandung khususnya di bagian Umum yang terdiri atas dua sub yakni sub Tata Usaha dan Rumah tangga yang senantiasa mengawasi keseluruhan Sumber Daya Manusia yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung terutama mengawasi Kinerja semua pegawainya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai diantaranya:

1. *Dependability* dalam mengerjakan tugas pegawai kurang tepat waktu sehingga, tidak efektif contoh dalam pembuatan surat undangan ketika akan diadakan sidang paripurna anggota DPRD, surat dibuat sejam sebelum sidang dimulai. Sehingga surat undangan sidang tersebut disampaikan secara mendadak yang efisiennya disampaikan dua hari sebelum sidang atau minimal satu hari menjelang pelaksanaan sidang.
2. *Initiative* ketika melaksanakan tugas, pegawai kurang inisiatif. Contoh banyak waktu yang terbuang untuk mengobrol pada saat jam kerja, dan ketika waktu penyelesaian pekerjaan tinggal sedikit barulah pekerjaan tersebut dilakukan. Seharusnya pegawai berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya.
3. *Personal quality*, masih terdapat pegawai dengan ekspresi wajah yang kurang ramah jika ada tamu atau peneliti yang datang.

Untuk mengetahui kinerja yang sesuai dengan budaya organisasin di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung agar kinerja pegawai dapat memenuhi syarat dan berkualiatas tinggi dalam bekerja . Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mencoba menganalisis lebih jauh dengan judul ; **“KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG”**

1. **FOKUS PENELITIAN**

Berdasarkan pemaparan di latar belakang penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

1. **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**
2. **Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan suatu arah yang hendak dicapai peneliti. Berdasarkan fokus permasalahan yang telah diuraikan peneliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

1. **Kegunaan Penelitian**
	1. Kegunaan Akademis
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selajutnya untuk memperdalam penelitian mengenai kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang ilmu Administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang
	1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sosial pada masyarakat akan penggambaran kinerja pegawai serta pelayanan publik yang sesuai dengan teori yanga ada. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang bermanfaat kepada pihak pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung agar bisa menjadi lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan pemberian pelayanan.

1. **KERANGKA BERPIKIR**

Ada banyak pendapat para ahli mengenai kinerja, disini peneliti mengambil pendapat dari Prawirosentoro (1999:2) yang dikutip dalam buku Harbani Pasolong yang berjudul Teori Administrasi Publik mengenai kinerja, beliau mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

**“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika. ”**

Ada beberapa tipe kriteria performansi yang menilai atau mengevaluasi performansi kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik menurut Gomes (2003 : 142) adalah sebagai berikut :

1. ***Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. ***Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.**
4. ***Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. ***Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).**
6. ***Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.**
7. ***Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.**

Pengukuran kinerja sangat penting peranannya sebagai alat manajemen, yaitu:

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memmperbaiki kinerja.
4. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksanan yang telah diukur sesuai system pengukuran kinerja yang disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.
11. **LOKASI DAN LAMANYA PENELITIAN**
12. **Lokasi**

 Lokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung di Jalan Sukabumi No. 30 Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, waktu menjadi hal yang tidak dapat diprediksikan. Hal ini karena data yang diperoleh dilapangan bisa berkembang dan melebihi waktu yang telah ditentukan.

Tahap awal penelitian ini adalah tahap persiapan dengan menyiapkan surat izin penjajagan penelitian pada Desember 2014 minggu ke tiga, kemudian dilanjutkan penjajagan pada Januari 2015 minggu pertama dan minggu kedua dilanjutkan dengan tahap pengajuan judul proposal. Studi kepustakaan dilakukan pada awal Desember2014 hingga tahap akhir pembuatan skripsi selesai.

Selanjutnya pembuatan proposal dilakukan pada Januari 2015 minggu kedua dilanjutkan ujian proposal pada Maret 2015 minggu kedua, minggu berikutnya perbaikan proposal dan terjun kelapangan kembali guna melengkapi data dan informasi yang dibutuhkan, yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara secara mendalam dengan Kepala Bagian Umum di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

Lanjut pada tahap penyusunan, pengolahan data, analisis data, dan pembuatan laporan pada Maret 2015 minggu ketiga sampai dengan Mei 2015 minggu keempat. Kemudian minggu pertama Juni 2015 dilakukan tahap pengujian Draft.