**BAB II**

# KAJIAN PUSTAKA

**2.1. Konsep Manajemen**

**2.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut **Hasibuan** dalam bukunya “**Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**” **(2001:2)** mengatakan bahwa manajemen adalah sebagai berikut : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut **H. Koontz & O’Donnel** yang dikutip **Handayaningrat** dalam bukunya “**Pengertian Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**” **( 1990 : 19 )** mengatakan bahwa manajemen sebagai berikut : “Management involves getting things done through and with people”) (Manajemen adalah pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia atau yang berpotensi di dalam pencapaian tujuan yang dilakukan dan dengan orang-orang lain).

**Degenaars** yang dikutip **Handayaningrat** dalam bukunya “**Pengertian Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**”  **( 1990 : 19 )** memberikan definisi manajemen sebagai berikut :

”**Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia”.**

Sedangkan menurut **Terry** pengertian manajemen dikemukakan

sebagai berikut:

**Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Manajemen ialah wadah didalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya.**

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh **Hasibuan (2012:1)** menyatakan **“manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.**

Kemudian definisi Manajemen menurut **Massie** yang dikutip oleh **Arsyad (2002:1)** beliau mengemukakan, sebagai berikut :

**“Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengerahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknikteknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju**

**tercapainya tujuan bersama”.**

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

**2.1.2. Fungsi Manajemen**

Dalam manajemen terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda.

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh **Hasibuan (2012:3)** diantaranya menurut **Terry** ialah

**“Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling”**. Sedangkan menurut **F. Mee** ialah **“Planning, Organizing, Motivating, dan Controlling”.** Selain itu menurut **Allen** ialah **“Leading, Planning, Organizing, Controlling”.**

Dan menurut **Namara** ialah **“Planning, Programming, Budgeting, dan**

**System”.**

Adapun Manajemen menurut para ahli dibagi atas beberapa fungsi, pembagian fungsi-fungsi itu tujuannya adalah :

1. Supaya sistematik urutan pembahasannya lebih teratur
2. Agar analis pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam
3. Untuk menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer.

**2.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

**2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mendapat sumber daya manusia terbaik. Tujuannya adalah supaya dapat menjalankan perusahaan atau bisnis dengan baik dan mampu mengatur serta memelihara sumber daya manusia terbaik yang sudah terpilih untuk bekerja sama.

Selain itu juga bisa tetap bekerja dengan penuh keyakinan terhadap hasil serta kualitas hasil pekerjaannya. Tujuan terakhirnya adalah memastikan hasilnya tidak menurun bahkan dapat bertambah di waktu yang akan datang. Manusia adalah unsur terpenting dan paling utama di setiap sistem manajemen organisasi atau perusahaan. Setiap manajer harus bisa merumuskan langkah-langkah yang tepat agar mencapai tujuan.Manajer merupakan bagian dari manusia ini. Berbagai aktivitas yang bisa diperbuat guna mencapai tujuan seperti yang bisa dipandang dari prosesnya, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, *staffing*, dan pengendalian.

Menurut **Hasibuan** dalam bukunya **“Manajemen Dasar,**

**Pengertian, dan Masalah**” **(2001 : 10) , MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan**

**masyarakat.**

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya “**Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”**

**(2017:3)** yaitu :

**Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.**

Definisi menurut **Sofyandi, (2009:6)** pengertian dari manajemen sumber daya manusia , beliau mengemukakan sebagai berikut :

**“suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”**

Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh **Mangkunegara (2001:2)** yaitu:

**“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”**

Dari definisi-definisi diatas manajemen sumber daya manusia memang sangat berkaitan dengan perencanaan karena bilamana memang tidak ada perencanaan terlebih dahulu segala pekerjaanpun tidak akan tersusun dan terencana sesuai dengan tujuan pencapaian yang maksimal.

**2.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan pengertian diatas, Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang paling penting dimana di dalamnya terdapat aktivitas mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi, serta mengembangkan rencana kerja organisasi. Perencanaan adalah tahap awal dalam kegiatan suatu organisasi terkait dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah merupakan fungsi kedua dalam Manajemen dan pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Dengan demikian hasil

pengorganisasian adalah struktur organisasi.

Pengorganisasian (Organizing) adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang pendelegasian wewenang dan seterusnya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

1. Pengarahan

Pengarahanadalah suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.

1. Pengendalian

Pengendalian merupakan salah satu fungsi penting manajemen yang harus dilakukan oleh semua manajer untuk mencapai tujuan organisasinya.

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses kegiatan untuk pemenuhan atau penyediaan kebutuhan dan pasokan barang atau jasa di bawah kontrak atau pembelian langsung untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

1. Pengembangan Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalanimbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerjasama yang saling memberikan kepuasan.Tujuan pengintegrasian adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan prinsip menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga suatu barang atau memperbaikinya sampai suatu kondisi yang bisa diterima.

1. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap

produktivitas kerja pegawai.

1. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan bersangkutan.

Tujuan dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentasetingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan kepuasan atas hasil kerjanya.

**2.3. Konsep Pemerintah**

Konsep pemerintah didefinisikan dalam konteks pemerintahan, yang oleh Surianingrat diindikatori oleh adanya hubungan yang berlangsung dalam kerangka pelaksanaan tugas – tugas pemerintahan. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berlangsung secara fungsional antara pemerintah sebagai pemegang kekuasaan dengan rakyat sebagai pihak yang dikuasai. Pada dasarnya pemerintah adalah sekelompok orang yang diberi suatu kekuasaan legal oleh masyarakat setempat untuk melaksanakan pengaturan atas interaksi yang terjadi dalam pergaulan masyarakat (baik antara individu dengan individu, individu dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan pihak swasta, pihak swasta dengan individu) untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidupnya sehari-hari, sehingga interaksi tersebut dapat berjalan secara harmonis.

Pemerintah adalah kekuasaan, tanpa kekuasaan maka pemerintah tidak punya arti apa-apa. Kekuasaan yang dimiliki pemerintah harus memperhatikan substansi penting yaitu sejauhmana pemerintah mampu mempengaruhi publik memberikan dukungan terhadap kehendak yang diinginkan. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan dalam menjalankan pemerintahan demi mencapai tujuan negara perlu mengadakan pembagian kekuasaan untuk bertugas menjalankan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas pemerintahan dalam negara tersebut. Sebagai pemegang kekuasaan, pemerintah melaksanakan fungsi pelayanan, pengayoman/pengaturan, dan fungsi pemberdayaan serta pembangunan yang kesemuanya dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan negara yang diisyaratkan oleh konstitusi suatu negara. Fokus perhatian dalam perwujudan fungsi penyelenggaraan fungsi pemerintahan tersebut adalah adanya dua pihak yang berinteraksi yaitu pihak yang

menyelenggarakan dan yang menerima hasil penyelenggaraan fungsi

pemerintahan.

Pemerintahan adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam rangka melaksanakan fungsinya sebagaimana yang telah dinyatakan dalam perundang-undangan negara. Menurut Ryaas Rasyid, misi pemerintahan untuk memajukan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan) hanya dapat dijalankan dan dicapai jika dalam organisasinya sendiri berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif, efisien, dan inovatif.

Kesetiaan kepada misi itu mengharuskan organisasi pemerintahan memberi keleluasaan kepada para aparaturnya untuk menggunakan sebaik-baik metode yang mereka kembangkan sendiri.

Ndraha mengatakan bahwa pemerintah memegang pertanggungjawaban atas kepentingan rakyat. Lebih lanjut Ndraha juga mengatakan bahwa pemerintah adalah semua beban yang memproduksi, mendistribusikan, atau menjual alat pemenuhan kebutuhan masyarakat berbentuk jasa publik dan layanan civil. Sejalan dengan itu, tugas pemerintahan adalah untuk melayani dan mengatur masyarakat. Tugas pelayanan lebih menekankan upaya mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik dan memberikan kepuasan kepada publik, sedangkan tugas mengatur lebih menekankan kekuasaan power yang melekat pada posisi jabatan birokrasi.

Pelaksanaan fungsi dan tugas pemerintah pada hakikatnya merupakan penjabaran dari tujuan negara. Kegiatan pemerintah pada dasarnya berasal dari dimensi-dimensi tujuan negara, dan kalau setiap dimensi tujuan negara diuraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang dapat diopresionalkan, maka setidaknya ada 4

(empat) kelompok kegiatan yang dapat dijabarkan kedalam 4 bidang tugas, yaitu pelindungan bangsa dan tumpah darah Indonesia, pencerdasan kehidupan bangsa Indonesia, pensejahteraan bangsa

Indonesia dan penciptaan perdamaian dunia yang abadi.

**2.4. Pemerintah daerah**

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintahan Daerah di Indonesia terdiri dari Pemerintahan Daerah Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dibantu oleh Perangkat Daerah.

Dalam UUD 1945 menyatakan jelas mengenai bentuk dan susunan pemerintahan daerah dalam kerangka Negara Republik Indonesia. Pasal

18 ayat (1) berbunyi :

“ Negara Kesatuan Repulik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan

daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propisi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur Undang-Undang”.

Sedang Pasal 18 ayat (5) UUD 1945 menyebutkan bahwa:

“pemerintah daerah merupakan daerah otonom yang dapat menjalankan urusan pemerintahan dengan seluas-luasnya serta mendapat hak untuk mengatur kewenangan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintahan pusat”.

Definisi Pemerintahan Daerah di dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang

pemerintahan daerah pasal 1 ayat 2 dan 4, adalah sebagai berikut:

“Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip

NegaraKesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

”Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.”

Melihat definisi pemerintahan daerah seperti yang telah dikemukakan diatas,maka yang dimaksud pemerintahan daerah disini adalah penyelenggaraan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi dimana unsur penyelenggara pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati atau

Walikota dan perangkat daerah.

**2.4.1. Fungsi pemerintah daerah**

Fungsi pemerintah daerah dapat diartikan sebagai perangkat daerah yang menjalankan, mengatur dan menyelenggarakan jalannya pemerintahan

Fungsi pemerintah daerah menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 adalah :

1. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.
2. Menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintahan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah.
3. Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah. Dimana hubungan tersebut meliputi wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya.

* 1. **Fekretariat dewan perwakilan rakyat daerah**

Setiap organisasi tentunya memiliki struktur organisasinya, baik pemerintah maupun organisasi swasta. Struktur organisasi memiliki peranan yang penting dalam usaha-usaha pelaksanaan berbagai kegiatan oleh pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sturktur organisasi adalah kerjasama dasar pembagian didalam organisasi. Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam usaha-usaha pelaksanaan dalam berbagai kegiatan oleh pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan karena dalamnya mencakup struktur tata pembagian kerja, tata hubungan kerja antara kelompok orang pemegang posisi, yang bekerja sama secara tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dicapai (Soewarni Handayaningrat, 1948: 18).

Oleh sebab itu perlunya struktur organisasi dalam organisasi adalah untuk mengetahui dan membeberkan gambaran yang jelas tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh tiap personil. Demukian juga dengan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Jawa Barat.

Sekretariat DPRD Provinsi adalah salah satu unit kerja Lingkup Pemerintah Provinsi yang mempunyai fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris Dewan. Sekretaris dewan secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati melalui sekretaris daerah.

* 1. **Konsep Kinerja**

Ada banyak pendapat para ahli mengenai kinerja, disini peneliti mengambil pendapat dari **Mangkunegara** dalam buku yang berjudul Evaluasi Kinerja SDM **(2005:9)** adalah sebagai berikut:

**“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di**

**berikan kepadanya”.**

Pandangan yang lebih spesifik dikemukakan oleh **T.R. Michell** dalam **Mangkunegara (2005:151)** yang di kutif oleh Iwan Satibi dalam Bukunya yang berjudul **Manajemen Publik**  **dalam Perspektif Teoritik dan Empirik**  mengatakan bahwa ada 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain :

1. ***Quality of Work* (kualitas kerja )**
2. ***Promptness* (ketetapan waktu)**
3. ***Initiatif* (inisiatif)**
4. ***Capability* (kemampuan)**
5. ***Communication* (komunikasi**)

Pendapat diatas, mengadung makna bahwa untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, suatu organisasi bisa melihat dari sejauh mana kualitas kerja yang dihasilkan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berbagai parameter tersebut mencerminkan bahwa pengukuran kinerja seorang pegawai sangat berkaitan dengan upaya untuk mendorong peningkatan potensi seorang pegawai.

**2.7. Kerangka Berpikir**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pada Pasal 94 sampai dengan 146 secara umum mengatur tentang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dalam menyelenggarakan fungsi, tugas dan wewenang serta hak dan kewajibannya.

Hubungan DPRD Provinsi dengan Sekretariat DPRD dalam perumusan kebijakan di daerah sangat penting baik dalam bentuk pembentukan Perda APBD, pembahasan anggaran dan pelaksanaan fungsi pengawasan, maupun dalam membantu terselenggaranya rapat-rapat di DPRD agar terlaksana dengan baik. Oleh karenanya dibutuhkan kerjasama yang baik antara DPRD Provinsi dengan Sekretariat DPRD agar kinerja DPRD sebagai Pemerintah Daerah dapat berjalan dengan baik .

Dinamika yang terjadi dalam proses perumusan kebijakan di DPRD merupakan salah satu proses pembelajaran dan pendewasaan baik bagi Anggota DPRD maupun Staf DPRD dalam berkinerja. Perannya dalam proses pembentukan peraturan daerah, pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan pelaksanaan fungsi pengawasan yang tentunya bermuara pada meningkatkan pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat di daerah yang harus mencerminkan kebutuhan masyarakat sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah serta dapat memenuhi tuntutan terciptanya anggaran daerah yang berorientasi pada kepentingan dan akuntabilitas publik. Dinamika dalam proses pembahasan akan menjadi pembelajaran terhadap kedua pihak untuk sama sama belajar dan introspeksi diri dan diharapkan akan dirasakan oleh semua lapisan masyarakat. Maka berdasarkan hasil diatas tujuan penelitian ini menggunakan teori, menurut pendapat dari **Mangkunegara** dalam buku yang berjudul Evaluasi Kinerja SDM **(2005:9)** adalah sebagai berikut:

**“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di**

**berikan kepadanya”.**

Pandangan yang lebih spesifik dikemukakan oleh **T.R. Michell** dalam **Mangkunegara (2005:151)** yang di kutif oleh Iwan Satibi dalam Bukunya yang berjudul **Manajemen Publik**  **dalam Perspektif Teoritik dan Empirik**  mengatakan bahwa ada 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain :

1. ***Quality of Work* (kualitas kerja )**
2. ***Promptness* (ketetapan waktu)**
3. ***Initiative* (inisiatif)**
4. ***Capability* (kemampuan)**
5. ***Communication* (komunikasi**)

Pendapat diatas, mengadung makna bahwa untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, suatu organisasi bisa melihat dari sejauh mana kualitas kerja yang dihasilkan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berbagai parameter tersebut mencerminkan bahwa pengukuran kinerja seorang pegawai sangat berkaitan dengan upaya untuk mendorong peningkatan potensi seorang pegawai.

Dalam penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dalam Penyelenggaraan persidangan dan perundang-undangan harus lebih di perhatikan dalam sistem kinerjanya , supaya berjalan maksimal maka dari itu peneliti harus memperhatikan dalam fungsi kinerja, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kinerja/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, presepsi peranan, dan sebagainya, pencapaian tujuan dan periode waktu tertentu.

**2.8. Proposisi**

Berdasarkan kerangka pemikiran, berikut ini proposisi mengenai Kinerja

Pegawai Sekretasiat Dewan Perwakilan Rakyan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam

Penyelenggaraan Persidagan dan Perundang-undangan melalui *Quality of Work*

(kualita kerja ) *Promptness* (ketetapan waktu), *Initiatif* (inisiatif), *Capability*

(kemampuan), *Communication* (komunikasi).