BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang saling keterikatan dalam suatu sistem birokrasi pasti diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas dan memahami tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka untuk meningkatkan keahlian dan menjalankan peran dan fungsi yang sesuai dengan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian dalam kegiatan atau program yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal kinerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa kepala daerah adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom..

Sistem pemerintahan nasional mengalami perubahan setelah Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah berlaku. Perubahan dalam struktur pemerintahan nasional ini terlihat pada dasar pemerintahan. Dalam menjalankan fungsi pemerintahannya, undang-undang tersebut memberikan pemerintah daerah kewenangan yang sangat luas. Pemerintah daerah harus

benar-benar berkontribusi karena mereka mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya.

Pemerintah Daerah menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan masyarakat karena Undang-Undang 23 tahun 2014 yang sarat dengan masalah strategi kelembagaan, sumber daya manusia aparatur pelaksana, jaringan kerja, dan lingkungan kerja yang terus berubah. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, tugas utama pemerintah daerah adalah melayani masyarakat. Paradigma ini menyatakan bahwa pemerintah daerah harus dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Penjelasan undang-undang tersebut sesuai dengan keinginan rakyat untuk pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan berwawasan.

Sejauh mana tujuan suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, dapat dicapai, menentukan keberhasilannya. Keterlibatan semua komponen organisasi, termasuk komponen sumber daya manusia, sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dan berfungsi sebagai aset kuantitatif organisasi atau perusahaan. SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi Nawawi dalam Gaol (2014: 44).

Sumber daya manusia adalah aset penting karena merupakan faktor utama yang mendorong pelaksanaan kegiatan atau aktivitas

organisasi. Mereka juga merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang cepat dan efisien dengan kinerja tinggi yang didukung oleh fasilitas dan fasilitas yang baik. Masalah utama yang dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan ekonomi negara adalah kualitas sumber daya manusia. Karena fakta bahwa era globalisasi adalah era di mana kualitas bertemu dengan kualitas, kualitas sumber daya manusia dapat menjadi batu sandungan bagi era globalisasi. Pembangunan sumber daya manusia dalam hal intelektual, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab merupakan langkah pertama bagi Indonesia untuk berpartisipasi dalam persaingan global. Kinerja, atau kinerja, sangat erat terkait dengan kualitas sumber daya manusia.

Sebagai sumber daya manusia, pegawai negeri bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mereka memiliki peran yang sangat penting sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan sekaligus mengawasi dan mengawasi pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dengan demikian, jelas bahwa pegawai negeri adalah bagian dari aparatur negara dan bertugas sebagai abdi masyarakat.

Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya.

UU Nomor 20 Tahun 2023 ini memuat beberapa poin penting yang diantaranya Point tentang manajemen ASN yang didalamnya mengatur proses perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan pemberhentian. Undang-undang terbaru ini juga diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih profesional, efektif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang prima.

Menurut Mangkunegara (2008), istilah "kinerja" berasal dari kata "prestasi kerja", yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. Sependapat dengan Keban (2004:191), yang berpendapat bahwa kinerja adalah terjemahan dari prestasi, yang sering disebut sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi". Karena kata dasar kinerja berasal dari kata dasar bahasa Indonesia "kerja", yang berarti "prestasi". Dengan demikian, pengertian kinerja dalam organisasi adalah hasil dari mencapai atau tidaknya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai rencana sehingga diperoleh hasil yang memuaskan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, sumber daya manusia (SDM) pegawai harus berkualitas tinggi. Mereka harus mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur negara sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi

untuk bekerja dan memahami pekerjaannya agar mereka dapat berkinerja baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja individu. Perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka adalah ukuran kepuasan kerja.

Fokus kinerja adalah apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Jika Anda memperhatikan lebih jauh, pekerjaan adalah proses mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). menggunakan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, yang berasal dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan ke dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan tertulis dan jelas. Hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaian tujuan, terutama karena kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bagi organisasi dan manajernya, termasuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan kinerja, meningkatkan motivasi pekerja, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, dan berusaha untuk perbaikan dan pengembangan.

Kesuksesan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat individu, kelompok kerja, dan organisasi bergantung pada manajemen SDM yang baik. Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilan manajemennya. Jadi, orang yang memiliki sumber setiap hari diharapkan dapat mencapai tujuan

organisasi. Sumber daya manusia terdiri dari berbagai aspek, termasuk pendidikan, ketrampilan, keahlian (skill), dan pengalaman, yang masing-masing akan disumbangkan kepada organisasi untuk mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

Manajemen penilai melakukan penilaian kinerja untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan membandingkan kinerja mereka dengan uraian atau deskripsi pekerjaan selama suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kinerja tenaga kerja dalam mengembangkan kulitas kerja, mendapatkan pembinaan tambahan, memperbaiki pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dan memenuhi kebutuhan dan kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bertanggung jawab untuk membantu masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tugas utamanya adalah memberikan pelayanan terbaik bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang berarti pegawai harus memiliki keterampilan dan profesionalitas yang seimbang.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah dibentuk dengan Perda Kabupaten Mamuju Tengah Nomor 1 Tahun 2022 Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

Sekretariat DPRD dalam misi Bupati Mamuju Tengah, terdapat pada misi ke 6 yakni Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, untuk mendukung misi tersebut Sekretariat DPRD menetapkan langkah-langkah berikut :

1. Menata system kerja sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah.
2. Meningkatkan kinerja melalui pelayanan yang efektif dan efisian.
3. Meningkatkan kinerja DPRD Kabupaten Mamuju Tengah.
4. Menumbuhkan hubungan eksekutif, legislative, dan masyarakat

Kemudian mengacu pada kinerja, istilah ini berasal dari kata job performance atau actual performance yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai (Mangkunegara, 2008).

Sesuai dengan pernyataan Keban (2004: 191), yang menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari performa, yang sering diartikan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi". Karena kata dasar "kerja" berasal dari kata dasar Inggris "prestasi", pengertian kinerja dalam organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi telah dicapai atau tidak. Sangat penting untuk mengetahui informasi tentang kinerja perangkat dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja perangkat. Akibatnya, pengukuran kinerja perangkat harus digunakan untuk menilai keberhasilan dan keakuratan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya.

Observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Tengah belum optimal dan penyerapan anggaran yang belum mencapai 100 persen.

Tabel 1. Realisasi Anggaran Sekretariat DPRD

No	Tahun Anggaran	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase
1	2021	46.395.439.618	37.395.439.618	80.60
2	2022	36.935.221.124	28.935.221.124	78,34
3	2023	23.694.621.645	19.694.621.645	83,12
4	2024	20.824.419.202	20.072.946.961	96,39

Sumber : Sekretariat DPRD, 2025

Disamping hal tersebut di atas, berdasarkan pengamatan terkait waktu bekerja, masih ditemukan beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya belum mencapai 100 persen. Hal ini menjadi perhatian karena kehadiran yang tidak maksimal dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil print out daftar kehadiran pegawai, yang mencatatkan kehadiran seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah, dari total 16 orang pegawai, terdapat beberapa orang yang tercatat tidak hadir secara penuh dalam periode yang telah ditentukan. Beberapa pegawai menunjukkan ketidakhadiran yang tidak sesuai dengan harapan, yang tentunya memerlukan

perhatian lebih. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi tersebut, berikut disajikan rekap kehadiran pegawai pada tahun 2023 sebagai bahan evaluasi lebih lanjut..

Tabel 2. Kehadiran Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Hadir 100%	Tidak mencapai 100%	Jumlah
1	Januari	6	10	16
2	Februari	8	8	16
3	Maret	11	5	16
4	April	10	6	16
5	Mei	2	14	16
6	Juni	4	12	16
7	Juli	2	14	16
8	Agustus	3	13	16
9	September	0	16	16
10	Oktober	0	16	16
11	November	2	14	16
12	Desember	0	16	16

Sumber : Sekretariat DPRD, 2025

Berdasarkan pemaparan pada Tabel 2 dapat dilihat kehadiran pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah belum hadir 100 persen, maka sehubungan dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah masih belum optimal. Sehingga inilah yang menjadi

landasan perlu dilakukan penelitian Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pokok yang akan ditelaah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah “Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah?”.

C. Tujuan

Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah berdasarkan realisasi anggaran dan tingkat kehadiran pegawai.

D. Manfaat

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, masalah pokok, dan tujuan penelitian, adapun yang menjadi manfaat dilakukannya penelitian ini terdiri atas dua manfaat yaitu manfaat terhadap kepentingan akademik dan manfaat terhadap kepentingan dunia praktis. Adapun manfaat tersebut adalah:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi yang berkaitan dengan kompetensi teknis pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penyusunan makalah, karya tulis dan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Dunia Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan masukan dan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah, khususnya bagi pimpinan dan pengambil kebijakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

3. Manfaat Penulis

Adapun manfaat bagi penulis yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah yang terkait dengan masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis untuk mendapatkan gelar magister.