



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022

Analisis Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kabupaten Landak

Skripsi
Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh:
Akwilina Jeni
2017310072

Bandung
2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022

***Analysis of Performance in the Regional Secretariat in
Landak District.***

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Akwilina Jeni
2017310072

Pembimbing

Pius Suratman Kartasasmita, Drs., M.Si., Ph.D.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Akwilina Jeni
Nomor Pokok : 2017310072
Judul : Analisis Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan
Rakyat Daerah Kabupaten Landak

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang
Sarjana Pada Kamis, 13 Januari 2022
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.


: _____

Sekretaris

Pius Suratman Kartasmita, Drs., M.Si., Ph.D.


: _____

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si


: _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo,
M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Akwilina Jeni

NPM : 2017310072

Jurusan / Program Studi : Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana

Judul : Analisis Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kabupaten Landak

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang penuh diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 23 Desember 2021



Akwilina Jeni

ABSTRAK

Nama : Akwilina Jeni
NPM : 2017310072
Judul : Analisis Kinerja Sekretariat Dewan
Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diciptakan pegawai berdasarkan visi, misi dari organisasi dalam menghasilkan suatu perubahan untuk birokrasi dan memberikan pelayanan secara efektif dan efisien baik antara bawahan dan atasan, sesama staf, dan kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Landak dan untuk mengetahui faktor yang mendorong dan menghambat kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak menggunakan kerangka teori kinerja berdasarkan 5 indikator kinerja yang terdiri dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara pegawai Sekretariat dan anggota DPRD Kabupaten Landak, Observasi yang dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Landak, serta studi dokumen yang berkaitan dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Landak.

Berdasarkan analisis yang dilakukan melalui 5 indikator kinerja bahwa kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak belum optimal. Masih terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Landak kurang disiplin, kurangnya sumber daya manusia di setiap bagian Sekretariat DPRD Kabupaten Landak, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan, dan kurangnya sanksi tegas yang diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Sekretariat, DPRD Kabupaten Landak.

ABSTRACT

Nama : Akwilina Jeni
NPM : 2017310072
Title : Analysis of Performance in the Regional Secretariat in Landak District.

Performance is a result of work created by employees based on the vision, mission of the organization in producing an employee for employees and providing good service between subordinates and subordinates, fellow staff, and to the community. The purpose of this study is to describe the Landak Regency DPRD Secretariat and to find out the factors that encourage and hinder performance at the Landak Regency DPRD Secretariat using a performance theory framework based on 5 performance indicators consisting of productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability.

The research method used is a qualitative method with data collection techniques through interviews with Secretariat employees and members of the Landak Regency DPRD, observations made at the Landak Regency DPRD Office, as well as document studies relating to employees of the Landak Regency DPRD Secretariat.

Based on the analysis conducted through 5 performance indicators, the performance at the DPRD Secretariat of Landak Regency is not optimal. There are still indications that the Landak Regency DPRD Secretariat employees are lacking, the lack of human resources in each section of the Landak Regency DPRD Secretariat, the incentives provided are not in accordance with the workload assigned, and the lack of sanctions given to employees who violate employee work discipline.

Keywords: Performance, Secretariat, Landak Regency DPRD.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak”.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis menyelesaikannya melalui bimbingan dan motivasi dari dosen, keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah membantu saya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Terkhusus penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada Bapak Pius Suratman Kartasasmita., Drs., MA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberi arahan, pengetahuan, memberikan waktunya dan motivasi untuk berproses bersama dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih juga kepada:

1. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.I.P., MPA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

4. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang sudah membantu saya dalam memberikan informasi terkait informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi.
6. Orang tua saya, Ayah Herkulanus Maruddin dan Ibu Marthalena Awen yang selalu memberikan semangat, doa, dan kasih sayang dalam penyelesaian skripsi ini, serta mendukung penulis secara materil selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Saudara kandung saya, Agnestasia dan Emanuel Natalius Yese yang selalu memberikan semangat, doa, dan mengingatkan untuk fokus dengan tugas akhir saya.
8. Sahabat saya Sasmitha, Nindhi, Zahra, Likha, Jilly yang selalu menemani saya selama perkuliahan di Unpar, berbagi ilmu pengetahuan yang didapat di masa perkuliahan, dan sahabat yang menjadi penyemangat selama berkuliah di Unpar.
9. Teman dekat saya Fransiskus Angga, teman yang mau mendengar cerita-cerita selama pengerjaan tugas akhir ini, memberikan motivasi, teman berdiskusi, dan menyemangati dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

10. Teman dekat saya selama di Bandung, Heni, Angel, Intan, dan Igenes yang selalu menemani suka dan duka selama kuliah di Bandung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
11. Hendrika Febriansyah, Odang Pratama, Ramos Billyam, Yosiana Serafina, Syifa Fakhirah, Shafa, Viky, Nadiza, Farah yang menjadi teman untuk berdiskusi dalam penyelesaian tugas akhir ini.
12. Untuk orang-orang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya menyelesaikan tugas akhir ini, memotivasi saya, dan memberikan saran dan kritik terkait tugas akhir ini.
13. Terimakasih untuk diri saya sendiri atas segala kemampuan yang sudah diberikan sampai saat ini, untuk tenaga yang sudah dikeluarkan dan sudah berjuang dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari atas keterbatasan mengenai kemampuan yang dimiliki dan penelitian ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis juga membutuhkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini. Penulis berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang memiliki keterkaitan terhadap topik yang diteliti.

Bandung, 23 Desember 2021



Akwilina Jeni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan penelitian.....	9
1.4 Kegunaan penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II	11
KERANGKA TEORITIS	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Manajemen Kinerja	11
2.2 Konsep Kinerja.....	13
2.2.2 Indikator Kinerja.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	19
2.3. Aparatur Sipil Negara	20
2.4 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.....	21
2.5 Model Penelitian	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Tipe penelitian: Deskriptif Kualitatif.....	25
3.2 Peran peneliti.....	26
3.3.Lokasi penelitian	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4.1 Data Primer	27
3.4.2 Data Sekunder	28
3.5 Analisis data.....	29
3.7 Pengecekan keabsahan temuan.	31

3.7.1 Triangulasi.....	31
BAB IV	34
PROFIL PENELITIAN	34
4.1 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak.....	34
4.1.1 Visi dan Misi	38
4.2 Sekretariat DPRD Kabupaten Landak.	38
4.3 Jumlah Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Landak.....	40
4.4 Kondisi Geografis Kabupaten Landak	40
BAB V.....	46
ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA.....	46
5.1 Produktivitas.....	46
5.2 Kualitas Layanan.....	48
5.3 Responsivitas	50
5.4 Responsibilitas	52
5.5 Akuntabilitas	55
5.6 Analisis Target Kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia	58
Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	58
5.6.2 Analisa Target Kerja mengenai Biaya.	61
5.7 Analisis Faktor Penghambat Kinerja	61
BAB VI.....	67
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	67
6.1 Kesimpulan	67
6.2 Rekomendasi.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Landak	53
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Landak	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Golongan	51
Tabel 4.2 Luas Daerah Kecamatan Kabupaten Landak Tahun 2020	54
Tabel 4.3 Data Jumlah Aparatur Sipil Negeri Menurut Golongan	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya pemerintah dalam reformasi layanan bertujuan untuk membuat perubahan mendasar pada pemerintahan. Relevansi rasionalisasi birokrasi di Indonesia menunjukkan perlunya pembagian kerja yang seimbang secara hierarkis dan horizontal dalam mencapai efisiensi, efektivitas, dan produksi.¹ Tujuan reformasi birokrasi dalam pengelolaan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik adalah menjadikan kinerja birokrasi lebih profesional dan bertanggung jawab.²

Peningkatan kinerja pegawai birokrasi berdampak besar bagi bidang ekonomi dan politik, maka peningkatan kinerja pegawai birokrasi dalam pelayanan publik menjadi perhatian kebijakan yang lebih strategis.³ Keberhasilan organisasi pemerintah disertai dengan kinerja pegawai (*job performance*) atau usaha kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang selaras dengan tugas dan fungsi yang dilaksanakan.⁴ Tercapainya nilai yang selaras dengan norma dan standar yang berlaku pada organisasi pemerintah dapat diartikan sebagai kinerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah suatu kriteria tertentu yang dapat segera

¹ BASARNAS, “*Reformasi Birokrasi*”, diakses pada tanggal 09 Juli 2021, diakses melalui <https://basarnas.go.id/reformasi-birokrasi>

² Dwiyanto Agus, “Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia”, *Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada*, (2002):217-218.

³ Ibid.

⁴ Andy Wijanarko, “Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah,” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 9, no. 1 (2020): 51–55.

direpresentasikan dalam kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan.

Dalam sebuah organisasi publik, sumber daya manusia harus dikelola dan dipergunakan dengan efektif. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia adalah upaya untuk mencapai visi dan misi organisasi dan peningkatan kinerja seseorang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah menuju keberhasilan pembangunan dengan meningkatkan kemampuan dan kualitas manusia guna mencapai keberhasilan pembangunan. Sumber daya manusia secara keseluruhan berperan penting dalam pengelolaan melalui peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pelayanan.⁵

Sumber daya manusia menunjukkan kualitas dengan adanya produktivitas dan kinerja yang tinggi. Kinerja dapat ditunjukkan melalui kualitas perilaku berdasarkan pada pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan. Upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja memiliki berbagai cara yaitu seperti meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberi insentif yang sesuai dan motivasi kepada pegawai, dan berbagai cara lainnya. Melalui peningkatan sumber daya manusia merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas serta kemampuan seseorang sebagai upaya untuk mencapai tujuan pembangunan dan memiliki dampak signifikan pada keberhasilan suatu organisasi. Peran penting dari sumber daya manusia merupakan upaya dasar untuk melaksanakan manajemen untuk meningkatkan mutu, pemerataan pelayanan, dan efisiensi. Maka dari itu pentingnya mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk

⁵ Hidayat Mustafid, "Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi," *Jurnal Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara* 3, no. 01 (2017): 1–14.

meningkatkan efisiensi pengelolaan.⁶

Kinerja di suatu organisasi merupakan aspek penting dalam suatu organisasi pemerintah yang digunakan sebagai tolok ukur utama untuk mengukur kontribusi sumber daya manusia di kementrian dan instansi pemerintah di Indonesia.⁷ Suatu instansi pemerintah akan berjalan dengan baik dan lancar apabila aktor dalam birokrasi dapat memaksimalkan kinerja dan mengembangkan dirinya seoptimal mungkin. Lancarnya pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang berperan dalam pemberian layanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.⁸

Aparatur Sipil Negara merupakan suatu komponen terpenting dari aparatur sektor publik yang sangat dibutuhkan untuk dapat menjalankan mesin pemerintahan, ini menjadi pusat utama administrasi yang dapat memungkinkan

⁶ Ibid.

⁷ Setyo Riyanto and Johan Hendri Prasetyo, "Factors Affecting Civil Servant Performance in Indonesia," *International Journal of Entrepreneurship* 25, no. 5 (2021): 1–15, <https://www.abacademies.org/articles/Factors-Affecting-Civil-Servant-Performance-in-Indonesia.pdf>.

⁸ Dirk Malaga Kusuma, "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Journal Administrasi Negara* 1, no. 4 (2013): 1388–1400, [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/11/Isi_Jurnal_BAru_NEW_\(11-13-13-07-29-39\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/11/Isi_Jurnal_BAru_NEW_(11-13-13-07-29-39).pdf).

kelancaran fungsi pemerintahan.⁹ Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Landak mempunyai Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang diatur dalam Peraturan Bupati Landak Nomor 11 Tahun 2008. Setiap pegawai memiliki tugas pokok yang sudah dibagi di setiap bagian dan subbagian.¹⁰

Keberhasilan dari sebuah instansi pemerintah melalui pengembangan sumber daya manusia dan memastikan organisasi pemerintahan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan birokrasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.¹¹ Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, kelompok kerja, dan keberhasilan individu. Keberhasilan suatu manajemen di dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di organisasi tersebut, dimana dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kerja dapat mewujudkan kebutuhan organisasi dengan baik.¹² Kriteria pengukuran untuk mengukur efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia adalah sejauh mana organisasi dapat memperoleh kesatuan gerakan di seluruh unit organisasi, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya, dan sejauh mana organisasi dapat mentolerir perubahan dengan cepat dan akurat dalam mengambil

⁹ South Asian Studies et al., "Performance Management in Public Sector : A Case of Civil Service in Pakistan" 31, no. 1 (2016): 99–116.

¹⁰ Sekretariat Dprd and Kabupaten Landak, "PERATURAN BUPATI LANDAK TENTANG TUGAS POKOK, FUNGSI, STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LANDAK" (2008): 1–18, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/82822/perbup-kab-landak-no-11-tahun-2008>.

¹¹ M.Pd. Dr. H. Masram, SE., MM. and MM Dr. Hj. Mu'ah, SE., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Dalam Organisasi*, 2015, <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>.

¹² Wijanarko, "Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, vol. 9, (2020):51-55

keputusan dan tindakan serta menghasilkan kualitas output yang tinggi.¹³ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Target kinerja PNS terdapat pada Pasal 10 yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Target ini menjadi alat ukur pemerintah untuk menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di birokrasi/organisasi pemerintah.

Pencapaian kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan cara untuk menggambarkan peningkatan organisasi karena tidak ada suatu organisasi bertindak secara efektif tanpa mengukur kinerjanya. Pentingnya meningkatkan pengukuran kinerja sektor publik secara efektif untuk mengetahui sejauh mana kepentingan publik yang terlaksanakan.¹⁴ Menurut pendapat McDavid and Huse (2012) kegiatan pengukuran kinerja harus mendukung proses pengambilan keputusan secara keseluruhan dan mendukung kontrol internal dan eksternal yang lebih transparan yang dilakukan oleh pemangku kepentingan.¹⁵ Sehingga perlunya memaksimalkan kinerja kerja pegawai agar berdampak pada kinerja organisasi

¹³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Zifatama Publisher*, vol. 53, (2010).

¹⁴ Ingrida Balabonienė and Giedrė Večerskienė, "The Aspects of Performance Measurement in Public Sector Organization," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 213 (2015): 314–320, diakses melalui https://www.researchgate.net/publication/286542708_The_Aspects_of_Performance_Measurement_in_Public_Sector_Organization/link/56941f5908aeab58a9a2e00d/download.

¹⁵ Patrizia Garengo and Alberto Sardi, "Performance Measurement and Management in the Public Sector: State of the Art and Research Opportunities," *International Journal of Productivity and Performance Management* (2020), https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-03-2020-0102/full/html?utm_source=rss&utm_medium=feed&utm_campaign=rss_journalLatest.

publik itu sendiri.

Melalui akuntabilitas kinerja yang ditunjukkan oleh setiap aktor maka akan dapat mengetahui kemampuan profesional yang dimiliki oleh seseorang, apakah setiap actor dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan memberikan manfaat atau memenuhi kebutuhan birokrasi dan masyarakat. Tujuan dari birokrasi dapat tercapai jika mampu menggerakkan, mengolah dan mempunyai sumber daya manusia yang efisien dan efektif, maka diperlukan profesionalis aparatur yang kompeten dalam bidangnya.

Dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan maka pemerintah membentuk perangkat daerah yang terdapat pada Peraturan Daerah Kabupaten Landak Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Landak yang menjelaskan bahwa perangkat daerah adalah organisasi lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka menyelenggarakan Pemerintahan yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan kelurahan.¹⁶

Berdasarkan data dokumen Sekretariat DPRD Kab.Landak terkait pembahasan mengenai permasalahan dan isu-isu strategis yang mungkin akan terjadi dalam lima tahun kedepan, yaitu :

1. Data yang tersedia relative sedikit dan sulit untuk mengumpulkannya
2. Dalam pembahasan Raperda, inisiatif kurang karena keterbatasan SDM yang berkaitan dengan penyusunan Raperda

¹⁶ Pemerintah Kabupaten Landak, “Perda Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Landak” (2008), diakses melalui <https://kalbar.bpk.go.id/wp-content/uploads/2010/08/Microsoft-Word-PERBUP-11-TAHUN-2008-TTG-SEKWAN.pdf> , diakses pada 01 Juni 2021.

3. Kurang tersedianya sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Landak
4. Terbatasnya tenaga terampil yang sesuai dengan bidang tugasnya di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Landak
5. Kurangnya dana yang dialokasikan dalam APBD Kabupaten Landak untuk pengembangan peningkatan pelayanan pada DPRD
6. Jumlah Sumber Daya Manusia (Staf) yang masih kurang dibandingkan dengan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Landak
7. Banyaknya kasus pengaduan masyarakat yang masuk namun tidak diimbangi dengan kemampuan dan jumlah sumber daya manusia yang ada. Hal ini berakibat banyak kasus yang tidak dapat segera diselesaikan.¹⁷

Berdasarkan dokumen Sekretariat DPRD Kabupaten Landak tersebut pada dasarnya Sekretariat DPRD Kabupaten Landak masih kekurangan Sumber Daya Manusia. Menurut hasil wawancara dengan salah satu narasumber terdapat pegawai yang kurang aktif dalam merespon tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kurangnya pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak. Sehingga beban kerja yang diberikan cukup besar pada setiap pegawai maupun PPT. Namun dengan besarnya beban kerja yang diterima oleh pegawai, insentif yang diberikan pun tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.¹⁸ Hal ini menjadi salah satu indikasi dimana dapat menentukan baik atau buruknya kinerja seorang

¹⁷ Dokumen Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Landak.

¹⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan S pada 17 Juni 2021, pukul 14.40 WIB

pegawai. Maka dari informasi yang diberikan oleh narasumber, peneliti memiliki indikasi adanya kesamaan dari dokumen Sekretariat DPRD Kab.Landak terkait pembahasan mengenai permasalahan dan isu-isu strategis yang mungkin akan terjadi dalam lima tahun kedepan dengan hasil wawancara terhadap narasumber terkait kurangnya Sumber Daya Manusia yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak.

Masalah kinerja tidak hanya berkaitan dengan proses, hasil, dan daya guna dimana kinerja harus dapat mewujudkan kinerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang diperoleh pegawai untuk menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diembannya.¹⁹ Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi yang tidak melanggar hukum dan mengikuti etika yang relevan.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui pemaparan latar belakang masalah di atas, penelitian ini berfokus untuk mendeskripsikan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak dengan menggunakan 5 indikator kinerja menurut Agus Dwiyanto yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Penelitian ini juga berfokus mengidentifikasi faktor penghambat dan pendorong kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja merupakan hal penting

¹⁹ Surya Akbar, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi" 3, no. 2 (2018): 1–17.

karena berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi yang akan diberikan kepada Anggota DPRD Kab.Landak dan masyarakat. Peneliti merumuskan hal tersebut kedalam bentuk pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana penerapan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak?
2. Faktor apa yang mendorong dan menghambat kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak?

1.3 Tujuan penelitian

Melalui pemaparan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka penelitian mengenai “Analisis Kinerja Sekretariat DPRD Kab.Landak” bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak.
2. Untuk mengetahui faktor yang meningkatkan dan menghambat kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak.

1.4 Kegunaan penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dikategorikan menjadi 2 yaitu,

1. Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi sebuah pertimbangan untuk mengevaluasi keberhasilan suatu program yang disebabkan oleh kinerja organisasi melalui factor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memperbaiki factor yang menjadi penghambat kinerja

di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Landak.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu Sekretariat DPRD Kab. Landak, sebagai bahan referensi dalam peningkatan kinerja dan menambah pengetahuan penulis dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja yang baik dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di birokrasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penelitian ini terdiri dari 6 (enam) bab besar, yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II adalah Kajian Pustaka, Bab III adalah Metode Penelitian, Bab IV adalah Profil Penelitian, Bab V adalah Analisis dan Interpretasi Data. Bab VI adalah Kesimpulan dan Rekomendasi. Melalui sistematika ini maka setiap data yang dikumpulkan oleh peneliti dapat diuraikan secara di setiap bab dan subbagian.