

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang terkait dengan Optimalisasi Kinerja Sekretariat DPRD Sub Bagian Rapat dan Risalah Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suhendra (2019) yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Memfasilitasi Pelaksanaan Tugas Komisi 1 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pangandaran” menunjukkan bahwa kegiatan optimalisasi kinerja merupakan bentuk daripada usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwasanya kualitas kerja pegawai atau karyawan yang ada di sekretariat DPRD Kabupaten Pangandaran setelah dilakukan optimalisasi kinerja menunjukkan arah kualitas kerja yang baik. Dengan demikian maka optimalisasi yang dilakukan oleh pemerintah khususnya pada bagian sekretariat DPRD Pangandaran berpengaruh pada hasil atau kualitas kinerja selanjutnya. (Palenga, 2017)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Arganta et al., (2021) Dengan judul penelitian “Optimalisasi Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Berau”. Menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja akan bersinggungan langsung dengan arah kualitas kinerja. Dari hasil penelitiannya dapat dipahami bahwasanya optimalisasi merupakan bentuk konkret dalam memberikan solusi daripada evaluasi yang dilakukan.

Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Taufik (2020) yang berjudul “Optimalisasi Peran Sekretariat DPRD Kabupaten Gresik Untuk Meningkatkan Kinerja DPRD”. Kinerja pegawai perlu untuk dilakukan penilaian kinerja untuk mengetahui sampai mana indikator capaian kerja dapat diraih. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa pegawai berperan

penting sebagai pelaksana. Adanya penilaian kinerja pegawai dimaksudkan untuk menjadi alat bahwa tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Kaitan erat dengan persoalan ini adalah peneliti mencoba masuk dalam konteks pemerintahan Sekretariat DPRD Kota Surabaya dalam sistem pendukung pengawasan anggota DPRD, yaitu dengan memaksimalkan kinerja pegawai dalam urusan penyiapan bahan program kerja DPRD dan fasilitasi urusan kegiatan Rapat-rapat Paripurna atau pertemuan setingkat. Maka rumusan dalam penelitian ini adalah seperti apa upaya yang seharusnya dilakukan guna dapat mengoptimalisasikan kinerja pegawai Sub Bagian Rapat Dan Risalah di Sekretariat DPRD Kota Surabaya. (Santoso et al., 2021)

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suryadina et al., 2021 yang berjudul “Peran Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sidoarjo Dalam Mengendalikan Dinamika Politik Di Dewan” hasil penelitiannya menunjukkan kualitas kerja pemerintah hanya terdapat satu program kerja saja yang terkendali atau tertata dengan baik. Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa dari evaluasi kinerja dapat diperoleh suatu penilaian terhadap kualitas kinerja yang telah dilaksanakan. Penelitian ini menjadi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang disebutkan diatas karena pembahasan yang diangkat oleh peneliti terdahulu adalah terdapat hanya satu dari beberapa tugas dan fungsi pemerintah desa yang sudah terlaksana dengan baik, jika dilihat berdasarkan kualitas kinerjanya. Sedangkan, penelitian ini hendak mengkaji terkait permasalahan dalam mengoptimalisasikan kinerja Sub Bagian Rapat Dan Risalah di Sekretariat DPRD Kota Surabaya. (Lumempow et al., 2021)

Dirga, 2019 di dalam kajian penelitiannya yang mengangkat judul “Optimalisasi Kinerja Perisalah Untuk Mewujudkan Hasil Risalah Rapat DPRD yang Berkualitas Di Kota Riau” menyebutkan bahwasanya peningkatan kualitas tenaga perisalah menjadi sesuatu yang sangat perlu dan harus dilakukan. Hal terebut dilakukan untuk mendapatkan hasil risalah yang

baik dan maksimal. Inilah mengapa pada penelitiannya dilakukan suatu optimalisasi kinerja perisalah DPRD Kota Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahnan, (2019) dengan judul “Optimalisasi Pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Sumba” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa didalam pelaksanaan atau implementasi tugas dan fungsi sekretariat DPRD a secara praktis sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih belum dapat dikatakan maksimal. Hal inilah yang kemudian menjadi bahan evaluasi bagi instansi yang terkait untuk kemudian dilakukan optimalisasi. (Ahanan, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Mashud (2020) menyebutkan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi Optimalisasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan diantaranya adalah regulasi atau aturan, anggaran, sarana dan prasarana serta sumberdaya manusia. Aturan atau suatu regulasi akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan progam. Terlaksananya suatu program pada dasarnya harus bersandar atau di dasarkan dengan atuaran atau regulasi yang berlaku. Sehingga dalam konteks ini ketika tidak terdapat suatu regulasi atau aturan yang berlaku maka di dalam pelaksanaan program kinerjanyaupun akan tidak terkontrol dengan baik. Inilah mengapa di dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa keberadaan suatu aturan memiliki peran yang cukup berpengaruh terhadap keterlaksanaan program kerja. (Wicaksono, 2019)

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah , 2020 yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa Sampul”. Dalam penelitiannya peneliti hendak melihat bagaimana pengaruh penilian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Gowa Sampul. Hasil penelitiannya menunjukan bahwasanya penilian kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin bagus hasil penilaian kinerja pegawai maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Gowa Sampul. (Sidik, 2020)

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil daripada pekerjaan yang telah dilakukan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nurfadiilah, (2022) yang menyebutkan bahwasanya kinerja merupakan suatu aktivitas dimana kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai nilai efektif dan efisien dalam suatu organisasi tertentu. Pada dasarnya kinerja dilakukan oleh setiap organisasi atau lembaga adalah untuk menyikapi hasil kinerja yang sudah dilaksanakan. Sehingga secara tidak langsung kinerja dilakukan setelah suatu organisasi atau lembaga tertentu tahu bahwa hasil kinerja yang dilakukan kurang berjalan maksimal atau dapat dikatakan kurang efektif dan efisien. (Nurfadiilah, 2022)

Sedangkan dalam konteks optimalisasi kinerja dapat dimaknai sebagai bentuk atau upa dalam meningkatkan efektifitas ataupun efisiensi kinerja yang sudah dilaksanakan. Dengan kata lain optimalisasi dapat dikatakan sebagai bentuk atau sikap tanggap dari evaluasi kinerja yang dilakukan. Tanpa adanya evaluasi kinerja maka optimalisasi kinerja tidak akan dapat terlaksana. Hal ini dikarenakan optimalisasi kinerja adalah sebuah jawaban yang dapat dilakukan untuk menjawab beberapa persoalan terkait hasil kinerja yang telah dilaksanakan. (Agusman, 2022).

Optimalisasi kinerja dilakukan guna memaksimalkan hasil kinerja. Dengan demikian optimalisasi kinerja tidak berlaku pada hasil kinerja suatu organisasi atau suatu lembaga ketika hasil kinerja yang telah dilakukan sudah memenuhi target dan sudah memiliki nilai efektifitas dan efisiensi yang sudah cukup. Optimalisasi kinerja akan selalu bekerja pada suatu kondisi kinerja pegawai yang kurang atau tidak maksimal. Inilah mengapa pada setiap organisasi atau lembaga yang memiliki hasil kinerja yang buruk perlu adanya evaluasi dan juga optimalisasi kinerja yang cukup. Optimalisasi kinerja dilakukan untuk mencapai target kinerja secara maksimal dan komprehensif. (Suhendra, 2019)

2.3 instansi

Instansi merupakan salah satu faktor penentu di dalam menilai atau mengukur tingkat kualitas kinerja. Dimana di dalam suatu instansi tentunya akan berhubungan langsung dengan visi dan misi dalam suatu organisasi atau instansi yang terkait. Inilah mengapa pencapaian visi dan misi menjadi nilai atau target utama suatu instansi dapat dikatakan baik atau tidak. (Amalia, 2017)

Pada dasarnya untuk mencapai hasil kinerja yang penerapan struktur organisasi serta strategi organisasi menjadi indikator penentu yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja. Inilah mengapa ketika di dalam suatu instansi memiliki lingkungan kerja yang buruk serta penerapan struktur organisasi yang tidak terorganisir dengan baik maka tentunya akan berpengaruh langsung pada kualitas kinerja di dalam suatu instansi tersebut. (Suhendra, 2019)

2.4 Culture / Budaya

Culture atau budaya merupakan suatu budaya atau kebiasaan yang diterapkan oleh suatu lembaga atau instansi untuk menunjang kualitas kinerja pegawai. Dalam artian budaya yang dimaksud ini adalah seperti halnya memberikan apresiasi atas kinerja yang telah dilaksanakan. Kemudian gaya kepemimpinan juga masuk di dalam bentuk budaya dalam suatu instansi untuk mengelola atau manajemen organisasi. (Amalia, 2017)

2.5 People / Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam mengukur kualitas kinerja pegawai. Artinya di dalam menjalankan tugas yang ada pada suatu instansi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh SDM pada suatu perusahaan akan menjadi nilai unggul di dalam pelaksanaan kinerja sebagaimana masing-masing tugas dan fungsi yang telah diberikan. Dengan demikian suatu kinerja

dapat dikatakan baik dipengaruhi oleh kompetensi, karakter serta penjiwaan dalam pekerjaan. (Amalia, 2017)

2.6 Target dan Capaian Kinerja Sub Bagian Rapat dan Risalah DPRD Kota Surabaya

Target dan capaian kinerja yang ada pada sub bagian rapat dan risalah DPRD kota Surabaya merupakan salah satu bentuk optimalisasi kinerja ketika hasil kinerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dikatakan kurang maksimal maka suatu lembaga atau instansi tersebut perlu melakukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Maka dalam penelitian ini berdasarkan hasil riset dan observasi peneliti di lapangan menunjukkan bahwasanya di sub bagian rapat dan risalah DPRD Kota Surabaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai terdapat beberapa upaya yang dilakukan supaya kualitas kinerja pegawai dapat maksimal dan berkualitas.

Target dan pencapaian kinerja sub bagian rapat dan risalah DPRD Kota Surabaya dalam penyusunan risalah adalah penyelesaian proses pembuatan risalah adalah 1-2 hari. Akan tetapi pada praktiknya proses penyusunan risalah rapat dilakukan lebih dari 2 hari. Waktu penyelesaian pembuatan risalah 3-4 hari. Maka artinya secara kinerja di dalam pembuatan risalah rapat tidak sesuai atau tidak tercapai sebagaimana yang ditargetkan. Berdasarkan hasil riset dan observasi penulis keterlambatan dalam proses pembuatan risalah ini disebabkan oleh beberapa factor. Adapun factor penyebab keterlambatan proses pembuatan risalah rapat adalah karena dalam proses pengkoreksian hasil risalah kepada pimpinan rapat sering tertunda karena pimpinan rapat sedang tidak berada di kantor, atau sedang melakukan perjalanan dinas keluar kota. Factor selanjutnya adalah karena minimnya tim perisalah di sekretariat DPRD.

Pada dasarnya untuk mencapai tujuan dari dibentuknya suatu organisasi tertentu diperlukan adanya manajemen organisasi yang cukup baik. Sebab dengan melalui manajemen organisasi tersebut suatu lembaga atau instansi yang terkait dapat melakukan perencanaan terhadap sesuatu yang hendak di

capai. Kondisi ini juga berlaku pada sub bagian rapat dan risalah. Sebagai bagian dari sekretariat DPRD Kota Surabaya yang salah satu tugasnya adalah membuat risalah hasil rapat DPRD.

2.7 LKJIP Sekretariat DPRD Kota Surabaya Tahun 2021

LKJIP Sekretariat DPRD Kota Surabaya disusun sesuai dengan susunan, kedudukan, Tugas dan Fungsinya sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Kota Surabaya Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya. Dalam hal ini, telah kita ketahui bahwa pada struktur organisasi kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya pada bagian Rapat dan Perundangan membawahi Sub Bagian Rapat dan Risalah dan Sub Bagian Perundang-Undangan dan Kajian Hukum. (Suhendra, 2019)

Sub Bagian Rapat dan Risalah memiliki peran yang penting yakni sebagai penyusun dan pelaksana program kerja dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan Kerjasama dengan Lembaga atau instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kemudian, Sub Bagian Perundang-Undangan dan Kajian Hukum berperan sebagai pelaksana penyiapan bahan kajian peraturan perundang-undangan Peraturan Daerah, Produk Hukum Daerah DPRD dan Sekretaris DPRD, pelaksana fasilitasi penyelenggaraan sosialisasi Raperda Prakarsa DPRD. (Hazmi & Prasetyawan, 2019)

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, tugas Sekretariat DPRD Kota Surabaya dituntut semakin cepat dan tepat, walau diakui bahwa dalam pelaksanaannya masih ditemui berbagai permasalahan dan kendala. Oleh karena itu perlu dilakukannya optimalisasi kinerja terhadap seluruh pegawai

di kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya, khususnya pada bagian satuan unit kerja Rapat dan Perundang-Undangan. (Heriyanto, 2017)

Kumorotomo menyebutkan bahwa efektivitas merupakan salah satu indikator dalam kinerja yang mana digunakan untuk mengukur apakah tujuan dari didirikannya organisasi sudah tercapai. Hal ini erat kaitannya dengan visi dan misi organisasi. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan guna menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya di sebuah organisasi (Ariana, 2016).

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi oleh kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya terkait dengan kinerja sub bagian rapat dan risalah dalam sistem pendukung pengawasan anggota DPRD telah ditemukan beberapa upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja para pegawai khususnya pada sistem dan teknis; yang salah satunya adalah dengan menggunakan sistem absensi *online*, agar pencatatan dan pengawasan dapat dikontrol dengan baik dan tentu saja akan lebih ringkas. Temuan tersebut akan menjadi acuan atau tolak ukur terhadap kinerja Sekretariat dewan dalam menjalankan tugasnya sebagai fasilitator anggota DPRD. (Santoso et al., 2021)

Peran pegawai sub. Bagian Rapat dan Risalah di kantor Seretariat DPRD Kota Surabaya sebagai fasilitator anggota DPRD sangatlah massif, yakni salah satunya sebagai pelaksana persiapan rencana program kerja dan petunjuk teknis di bidang rapat dan perundang-undangan sekaligus turut melakukan koordinasi dan kerja sama dengan instansi lain, juga sebagai pelaksana persiapan materi pembentukan Perda produk hukum daerah DPRD dan Sekretaris DPRD, hingga sebagai pelaksana pembuatan, penggandaan dan pendistribusian catatan laporan dan risalah rapat DPRD. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, bagian rapat dan perundang-

undangan dibantu oleh pejabat fungsional sebagai sub koordinator. (Darmalaksana, 2020)

Mengingat tugas dan fungsinya yang cukup dominan menjadikan pegawai pada sub. Bagian Rapat dan Risalah di kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya harus dapat menjalankan tugasnya dengan cepat dan tepat. Salah satu yang menjadi indikator suatu kinerja dapat dikatakan optimal adalah petunjuk teknis dalam penyelenggaraan pelayanan adalah kegiatan tersebut berjalan dengan baik (tanpa membuang banyak waktu, biaya, dan tenaga) atau dapat efisien. (Prasetyo & Hasyim, 2022).

Mengacu pada fenomena permasalahan teknis yang dihadapi oleh pegawai sub. Bagian Rapat dan Risalah, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberlakukan penggunaan absensi *online* bagi para anggota dewan. Karena hal ini berkesinambungan atau memiliki keterikatan yang sangat mengingat kinerja pegawai dikatakan optimal apabila penikmat fasilitas (anggota DPRD) mendapatkan fasilitas yang baik. Tentu saja hal ini juga diikuti dengan perlu adanya inovasi terkini untuk memajukan teknologi sistem informasi suatu instansi seperti dengan menambahkan GPS, *fingerprint*, maupun *face ID*. Ketika sumberdaya manusia di kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya mampu memaksimalkan teknologi yang ada, maka tidak perlu membayar orang khusus yang ditugaskan untuk melakukan pengelolaan data absensi karena system absensi sudah berhasil terintegrasi secara *online* dengan system yang cepat, tepat, dan akurat, serta tidak membutuhkan banyak tenaga dan biaya. (Aini, 2019)

Sub. Bagian Rapat dan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang rapat dan perundang-undangan, sekaligus yang melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja kepada Sekretaris Dewan. Dalam menjalankan tugasnya banyak ditemukan penghambat terhadap pencapaian kinerja

pegawai, yakni kurang optimalnya fasilitasi kegiatan DPRD dan kurang optimalnya penatalaksanaan, tata Kelola administrasi dan kearsipan. Sejalan dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat di era reformasi, instansi pemerintah diharapkan mampu bertindak efisien, efektif, akuntabel, stabil dan dinamis, transparan dalam segala kondisi atau keadaan yang setara, terutama dalam status, hak, dan kesempatan (*equality*); maka Sekretariat DPRD sebagai Lembaga pelayanan diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada DPRD sehingga kinerja legislatif menjadi lebih baik setiap tahunnya sebab ada proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja. (Palenga, 2017).

Penerapan disiplin pegawai bagi setiap orang yang bekerja di suatu instansi perlu ditegakkan guna menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila melanggar maka patut untuk dijatuhi hukuman disiplin. Hakikat keadilan disini adalah dengan mempertanyakan distribusi atau alokasi pelayanan pegawai sub. Bagian Rapat dan Risalah sebagai fasilitator alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. (Aini, 2019)