

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kelancaran proses pembentukan peraturan daerah sangat ditentukan oleh dukungan sumber daya manusia, sarana prasarana dan anggaran serta mekanisme pembentukan yang memadai. Kelemahan dalam pemberian dukungan dapat membuat tersendatnya proses pembentukan peraturan daerah. Semestinya pembentukan peraturan daerah telah membuahkan hasil sesuai rencana mengingat dalam Program Pembentukan Peraturan Daerah telah ditetapkan jumlah Raperda yang akan dibahas. Namun kenyataannya tidak demikian.

Kondisi faktual di DPRD Kabupaten Kulon Progo masih menghadapi banyak persoalan, baik yang menyangkut aspek materi substansi, aparaturnya, sarana prasarana, maupun budaya kerjanya. Salah satu contohnya, meskipun telah diprogramkan dalam Program Legislasi Daerah bahwa pada tahun 2014 akan dibentuk sebanyak 12 peraturan daerah (di luar perda APBD, LHP BPK, LKPJ, dan APBD Perubahan), namun di akhir tahun hanya dapat diselesaikan sebanyak 10 perda, pada hal sisa anggaran di akhir tahun cukup besar dan sangat memungkinkan untuk penyelesaian sejumlah peraturan daerah tersebut.

Berdasarkan pasal 209 Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa Sekretariat DPRD merupakan Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kulon Progo ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Selanjutnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo mempunyai uraian tugas sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 59 tahun 2008 tentang Uraian Tugas pada unsur organisasi terendah Sub Bagian-Sub Bagian pada Bagian – Bagian Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Peran Sekretariat DPRD sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Kulon Progo karena Sekretariat DPRD merupakan penghubung atau jembatan antara pemerintah dengan DPRD Kabupaten Kulon Progo. Banyak yang belum memahami keberadaan Sekretariat DPRD ini dalam kesehariannya, padahal Sekretariat DPRD memiliki tugas yang sangat berat dalam memberikan pelayanan kepada DPRD baik kepada pimpinan dan anggota DPRD yang meliputi kegiatan

kerumahtangan, tata usaha, rapat dan sisalah, hukum dan perundang-undangan serta kegiatan humas dan publikasi.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan salah satu unsur Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang legislatif yaitu sebagai wakil rakyat dari daerah yang bersangkutan. Mengingat luas dan banyaknya segi tugas dan kewajiban Dewan Perwakilan Rakyat Daerah maka dalam penyelenggaraan tugas dan kewajiban itu Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibantu oleh Sekretariat DPRD yang dipimpin oleh sekretaris DPRD yang diangkat oleh Kepala Daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat atas persetujuan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan perangkat daerah sebagai unsur pendukung terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dibentuk dalam rangka mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas pokok untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja lembaga perwakilan daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan atau Ketua DPRD, dan secara Administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Bupati atas persetujuan Pimpinan

DPRD. Sekretaris DPRD dan pegawai Sekretariat DPRD berasal dari pegawai negeri sipil (PNS).

Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 215 Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa Sekretaris DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Setiap instansi menginginkan agar pegawai mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktifitas dalam bekerja, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan produktifitas yang di maksud agar memenuhi harapan yang diinginkan dari instansi tersebut, tetapi tidak semua instansi dapat melaksanakan hal tersebut. Dengan begitu masalah yang timbul dalam Sekretariat Kantor DPRD Kulon Progo seperti, kurang maksimalnya peranan Sekretariat DPRD Kulon Progo dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD hal ini dapat di tunjukkan dengan peran pegawai sekretariat yang belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, dimana masih terdapat pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat kelancaran kegiatan DPRD. Dengan begitu menyebabkan

seorang pegawai dalam tingkat keterlibatan kerjanya akan berkurang karena pegawai menganggap bahwa pekerjaannya bukan hal yg utama bagi dirinya karena pegawai masih kurang aktif dan disiplin dalam mengatur waktu yg telah di tentukan.

Menurut Allen, (1995) dalam Wisaksono, (2014) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya. Menurut Robbin dan Judge, (2008) dalam Novarinda & Iqbal, (2017) keterlibatan kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, di antaranya: Keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, Rasa memihak terhadap pekerjaan, Menganggap penting pekerjaan sebagai harga diri. Dari faktor tersebut akan mempengaruhi dalam keterlibatan seorang pegawai.

Dengan begitu keterlibatan kerja pegawai yang rendah mengakibatkan komitmen seorang pegawai menjadi rendah hal ini di sebabkan oleh kurang disiplinnya pegawai seperti datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat kelancaran kegiatan DPRD. Pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas akan berdampak pada kelancaran kegiatan DPRD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan begitu tingkat keterlibatan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti pegawai tidak

menerapkan nilai dan visi-misi di kantor itu karena mungkin pegawai merasa malas untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Chandra, dkk, (2012) dengan judul “Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (study kasus : badan perencanaan oembangunan daerah provinsi Bengkulu)” yang menunjukkan *research gap* dengan hasil keterlibatan kerja berpengaruh negative (terbalik) terhadap komitmen organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu.

Menurut Greenberg dan Baron, (2003) dalam Wibowo, (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya. Komitmen organisasi diukur dengan tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan.

Dalam masalah yang ada akan mengakibatkan tingkat komitmen seorang karyawan menjadi rendah. Seperti kurang disiplinnya pegawai dalam kehadiran datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat kelancaran kegiatan DPRD sedangkan dengan ketidakdisiplinan pegawai itu mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena tingkat kinerja yang tinggi pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang bagus dan ketepatan waktu

dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Dengan begitu tingkat komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hasan, Armanu, Eka, Margono, (2011) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)” menunjukkan *research gap* dengan hasil dosen berkomitmen efektif dengan baik maka kinerja dosen tidak meningkatkan kinerja dosen.

Menurut Cherington, (1994) dalam Umam, (2010) Mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bila organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal. Bernardin dan Russel, (2015) dalam Ricardianto, (2014) berpendapat dalam mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa kriteria kinerja, meliputi Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Timesliness*), Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*).

Demikian juga jika seorang pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi maka tingkat kinerja seorang pegawai akan tinggi seperti semangat kerja yang tinggi, menghargai pekerjaannya, selain itu bekerja dengan sungguh-sungguh dapat membuat kinerja pegawai menjadi tinggi. Tetapi dengan masalah yang ada seperti kurang disiplinnya pegawai dalam kehadiran datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat kelancaran kegiatan DPRD akan membuat pegawai kurang optimal dalam bekerja dan mungkin merasa malas dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat kinerja pegawai tersebut seperti kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas tidak akan berjalan lancar seperti yang diinginkan.

Fenomena pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo yang di dapat dengan metode observasi langsung adalah keterlibatan kerja yang di miliki para pegawai seperti tidak menganggap pekerjaan adalah hal yang utama, berdampak pada pegawai yang menganggap pekerjaan adalah hal utama dalam diri pegawai. Karena keterlibatan kerja yang bersifat kelompok membuat pagawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo cenderung bekerja secara tidak optimal, sehingga dampak negatif munculnya konflik antar pegawai berakibat pada kurang optimalnya pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo.



Fenomena pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo di atas dapat di perjelas dengan adanya komitmen organisasi dan berakibat pada kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan. Terdapat beberapa pegawai kurang dalam berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu kurangnya komitmen organisasi juga berdampak pada pegawai yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidang lain.

Komitmen organisasi yang muncul dari diri seseorang merupakan dorongan internal yang dianggap mampu meningkatkan kinerja. Melihat dari hal ini maka keterlibatan kerja dapat menjadi pendorong secara langsung atau pendorong tidak langsung untuk meningkatkan produktifitas pegawai, dengan memperhatikan kinerja pegawai. Tujuan pemberian komitmen organisasi tentunya dapat memberikan semangat , membuat pegawai bekerja dengan giat, dan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Selain komitmen organisasi, keterlibatan kerja juga sangat penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karena melihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jerry, Sem, Greis, (2016) yang berjudul “Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Manado”

menunjukkan *research gap* dengan hasil keterlibatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.

Penelitian ini mengambil obyek di Kantor DPRD Kulon Progo yang beralamat di Jl. Sugiman No 28 Wates Kulon Progo. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menarik judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kulon Progo Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.

Penelitian ini merupakan replikasi dan modifikasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi, Sintaasih dan Wibawa, 2017) dan (Wisaksono, 2014)

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penulisan rumusan masalah ini adalah bagaimana peran Sekretariat DPRD dalam rangka mendukung penyelenggaraan fungsi dan tugas pokok Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kulon Progo berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah, faktor-faktor apa sajakah yang menghambat dan upaya apakah yang ditempuh untuk mengatasi hambatan dalam rangka pelaksanaan peran Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tersebut.

Dalam menjalankan suatu kegiatan dalam instansi tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang selalu terikat dalam tugas dan tanggung jawabnya, jika suatu instansi memiliki Sumber Daya Manusia yang selalu bekerja untuk kemajuan instansi maka organisasi itu akan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dari pegawai sehingga dengan begitu komitmen organisasi akan meningkat seperti keinginan pegawai untuk tetap berada di dalam instansi dan menyebabkan kinerja pegawai tersebut akan maksimal. Untuk itu penulis menulis rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja.
3. Menguji dan menganalisis keterlibatan kerja terhadap kinerja.
4. Menguji dan menganalisis keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi sumber daya manusia pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menyusun kebijakan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo.
3. Hasil penelitian ini dapat menggambarkan kualitas dan kemampuan seorang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo.