

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Desentralisasi yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 2001 di Indonesia melibatkan semua administrasi pemerintah daerah dan serangkaian wewenang dan tanggung jawab yang luas. Dengan adanya desentralisasi ini dinilai akan menciptakan pencapaian kinerja penyelenggaraan otonomi daerah. Peran pemerintah daerah dalam memberikan layanan dan mewujudkan tujuan-tujuan pembangunan negara semakin besar dibandingkan sebelumnya. Pentingnya peningkatan kinerja pemerintah daerah. Karena dengan kinerja yang baik akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kemajuan suatu daerah diarah desentralisasi ini.

Salah satu upaya Peningkatan kinerja pemerintah daerah¹ adalah adanya Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) yang dilaksanakan setiap tahun oleh pemerintah dan juga Evaluasi Kemampuan Penyelenggaraan Otonomi Daerah (EKPOD) yang dilaksanakan sewaktu-waktu tergantung kebutuhan kebijakan pemerintah untuk mendukung penyelenggaraan otonomi daerah, yaitu kepada daerah yang 3 (tiga) tahun berturut-turut berkinerja rendah berdasarkan hasil EKPPD, dan dilanjutkan dengan adanya penilaian laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Laporan akuntabilitas

kinerja instansi pemerintah ini materi yang dievaluasi meliputi 5 komponen. Komponen pertama adalah perencanaan kinerja, terdiri dari renstra, rencana kinerja tahunan, dan penetapan kinerja. Komponen kedua, yakni pengukuran kinerja, yang meliputi pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan implementasi pengukuran.

Di Indonesia sendiri kinerja merupakan salah satu prioritas utama dari pemerintah karena merupakan implementasi dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang isinya adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya, pengimplementasian kebijakan ini telah dilaksanakan instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, namun masih banyak juga instansi pemerintah yang belum maksimal dalam mengimplementasikan kebijakan ini karena adanya berbagai permasalahan yang dihadapi.

Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 dijelaskan bahwa sasaran dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini ditunjukkan untuk: (1) menjadikan instansi pemerintah yang akuntebel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya, (2) terwujudnya transparansi instansi pemerintah, (3) terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional, (4) terpeliharanya

Regulasi tentang kinerja ini juga dituangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Permenpan No. 29 tahun 2010 ini dijelaskan dalam pasal 3 bahwa Dokumen Penetapan Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja /kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi, dan dalam pasal 12 dijelaskan bahwa Laporan akuntabilitas kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tersebut memperkuat regulasi yang mengatur tentang kinerja instansi pemerintah dan tambah memperjelas Instruksi Presiden No.7 tahun 1999.

Dalam Pasal 9 dan pasal 18 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 dijelaskan tentang manfaat Dokumen Penetapan Kinerja dan manfaat Laporan Akuntabilitas Kinerja yaitu:

1. Manfaat Dokumen Penetapan Kinerja
 - a. Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Manfaat Laporan Akuntabilitas Kinerja

- a. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan.
- b. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang.
- c. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang.
- d. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Kemudian, berdasarkan data yang diperoleh melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi *update* pada 05 Desember 2012², tentang Laporan akuntabilitas kinerja pemerintah pusat dan daerah tahun 2012 menunjukkan hasil yang buruk atau jauh dari harapan yang diinginkan. Pada laporan akuntabilitas kinerja pemerintah pusat dan daerah pada tahun 2012 ini dari 81 kementerian/lembaga, serta 33 provinsi. Hanya ada tiga instansi pusat yang menunjukkan kinerja yang baik yaitu Kementerian Keuangan, BPK, dan KPK. Sedangkan pada pemerintah daerah hanya ada enam pemprovinsi yang menunjukkan kinerja yang baik yaitu DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Sumatera Selatan. Laporan akuntabilitas kinerja pemerintah pusat dan daerah ini adalah cermin lemahnya komitmen pemerintah pusat dan daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Adapun permasalahan yang sering dihadapi oleh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam peningkatan kinerja adalah (1) Perencanaan kinerja dan penganggaran masih belum dilakukan secara baik, (2) Masih terbatasnya

jumlah dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pelaksanaan kegiatan, (3) Jumlah pegawai (PNS) atau tenaga ahli yang berkopeten dibidangnya masing-masing masih sangat kurang, (4) Sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya terpenuhi. Seperti, jumlah kendaraan operasional, ruang kerja, ruang rapat dan gudang penyimpanan atk dan barang milik negara masih terbatas, (5) Penempatan posisi pegawai yang tidak sesuai dengan sumber daya manusia yang dimilikinya atau tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya, (6) lemahnya penegakan disiplin yang diterapkan kepada pegawai, hal ini menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal, (7) kurangnya loyalitas dan etos kerja yang tinggi dari pegawai, (8) kompetensi dan skill pegawai yang masih sangat jauh dari harapan, (9) kelemahan dalam manajemen kepemimpinan yang dimana atasan tidak mampu dalam memberikan arahan kepada bawahannya, (10) keterbatasan anggaran yang menyebabkan tidak berjalannya kegiatan yang telah direncanakan, (11) lemahnya kordinasi antara berbagai pihak seperti antara pimpinan dan staf, antara staf satu dan staf yang lain, antara instansi satu dan instansi yang lain, (12) permasalahan yang terakhir adalah dimana pegawai (PNS) hari ini berorientasi pada sebuah jabatan bukan kepada sebuah kinerja, segala cara dihalalkan untuk mendapatkan sebuah jabatan walaupun tanpa menunjukkan sebuah kinerja yang baik.

Bedasarkan data di atas terlihat jelas bahwa, sejak diberlakukannya kebijakan penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dituangkan dalam Instruksi Presiden No. 7 tahun 1999, ternyata implementasinya belum

kementerian/lembaga dan provinsi yang sampai sekarang belum menunjukkan hasil kinerja yang memuaskan seperti yang diharapkan dan masih banyaknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah dalam peningkatan kinerja.

Sementara itu, Kabupaten Wakatobi yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Tenggara yang ada di Indonesia khususnya Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi yang merupakan salah satu perangkat daerah juga telah ikut ambil bagian dalam rangka menunaikan kewajiban untuk mengimplementasikan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dibentuk Sekretariat DPRD yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah No. 4 tahun 2008 tentang susunan organisasi tata kerja sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah dan personalianya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat DPRD adalah satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai peran dalam pengelolaan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD, menyiapkan berbagai kebutuhan DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, ekonomi, akuntabel, memfasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas

Sekretaris merupakan salah satu posisi puncak/ pimpinan di dalam sekretariat DPRD kabupaten/kota yang ditempatkan dalam posisi yang unik dibandingkan dengan unsur perangkat daerah lainnya. Sekretaris DPRD dalam menjalankan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, yang diatur dalam UU Nomor 23 Tahun 2004 Pasal 20 Ayat 5 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam rangka mengemban tugas pokok dan fungsi Sekretaris DPRD/Staf Sekretaris DPRD sebagaimana telah diamanatkan sesuai ketentuan dalam Pasal 20 Ayat 5 dalam UU Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Sekretaris DPRD memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan adminidtrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan, mengkordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Sekretaris DPRD harus selalu berkordinasi dengan bawahannya dan juga DPRD sehingga dapat melahirkan program kerja yang nantinya dapat mendukung kegiatan-kegiata DPRD dan juga dapat mendukung peningkatan fungsi DPRD. Sekretaris sebagai penentu kebijakan harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan sebaik-baiknya karena sekretariat DPRD merupakan penghubung antara pemerintah daerah dan DPRD, kelancaran programp-program kerja pemerintah daerah sangat tergantung kepada kinerja dari sekretaris DPRD dalam menghubungkan

sangat strategis dalam mengharmoniskan hubungan pemerintah daerah dan DPRD. Dengan harmonisnya hubungan pemerintah daerah dan DPRD maka dapat menciptakan percepatan pembangunan daerah, begitu pula sebaliknya jika kinerja sekretaris DPRD tidak mampu melayani dan mengakomodir kepentingan DPRD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sekretaris DPRD yang telah ditetapkan dalam Pasal 20 Ayat 5 UU Nomor 32 Tahun 2004 maka akan berdampak kepada keberlangsungan pembangunan daerah yang dimana pembangunan dapat terhambat, hubungan pemerintah dan DPRD dapat tidak harmonis, program-program kerja yang diajukan oleh pemerintah kepada DPRD untuk dibahas dapat terhambat pembahasannya, dapat menghambat pembahasan anggaran, dapat mengakibatkan DPRD tidak merespon permintaan-permintaan pemerintah daerah yang berkaitan dengan kebijakan yang memerlukan persetujuan DPRD, terbengkalainya pembahasan RPJMD yang di mana memerlukan persetujuan dari DPRD dan masih banyak lagi permasalahan-permasalahan lain yang dapat muncul karena akibat dari kinerja Sekretaris DPRD yang tidak merespon atau mengakomodir kepentingan-kepentingan DPRD sesuai tugas pokok dan fungsi Sekretaris DPRD sebagai mana telah diamanatkan dalam Pasal 20 Ayat 5 UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan daerah.

Namun Sekretariat DPRD tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi. Adapun identifikasi permasalahan tugas dan fungsi yang dihadapi Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi selama ini adalah sebagai berikut.³

1. Tata kelola administrasi yang belum memadai.

Pengelolaan administrasi dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi belum tertata sebagai mana mestinya , sehingga sering menghambat pelayanan prima terhadap fasilitasi tugas dan fungsi DPRD.

2. Kualitas sumber daya aparatur kurang memadai.

Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi secara kuantitas maupun kualitas masih belum memenuhi standar yang diinginkan sesuai dengan klasifikasi keahlian yang dibutuhkan.

3. Sarana dan prasarana kerja masih terbatas

Sarana dan prasarana kerja masih belum memadai dibanding dengan adanya peningkatan kegiatan alat-alat kelengkapan Dewan dan pelayanan Fraksi-fraksi, maupun banyaknya rapat-rapat dewan. Kondisi gedung kantor, ruang rapat kerja dan rapat paripurna serta perpustakaan dalam menunjang kerja DPRD juga menjadi kendala yang sangat prinsip.

4. Prosedur kerja kelembagaan Sekretariat DPRD dengan DPRD belum optimal.

Prosedur kerja kelembagaan Sekretariat DPRD dengan DPRD belum terbangun dengan baik, sehingga dalam memberikan fasilitas sering ditemukan mis komunikasi.

5. Kurangnya motivasi kerja dan kreatifitas kerja aparatur.

Motivasi kerja dan kemampuan berkreatifitas masih belum optimal bahkan

6. Intensitas beban kerja belum didukung struktur kelembagaan Sekretariat DPRD.

Peningkatan frekuensi kegiatan alat-alat kelengkapan DPRD memerlukan dukungan staf Sekretariat DPRD yang setara, intensitas beban kerja belum didukung struktur kelembagaan Sekretariat DPRD yang optimal, masih adanya jabatan eselon IV yang belum terisi sehingga menghambat tugas Sekretariat DPRD dalam memfasilitasi tupoksi DPRD.

Bedasarkan uraian diatas, maka oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti fenomena *kinerja* yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Yang menjadikan penulis tertarik untuk memilih Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi sebagai tujuan penelitian dikarenakan oleh masih belum optimalnya dalam mengimplementasikan *kinerja* di Indonesia, kemudian hal tersebut membuat Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi harus bekerja keras dalam meningkatkan kualitas kerja staf Sekretariat DPRD sehingga dapat sejajar dengan Sekretariat DPRD kabupaten-kabupaten lainnya di Indonesia yang kerja stafnya telah meningkat.

Dengan demikian, maka penulis menetapkan *Analisis Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi Dalam Mendukung Fungsi DPRD* sebagai judul skripsi penulis untuk tugas akhir dalam menyelesaikan studi program S1 Jurusan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi dalam mendukung fungsi DPRD?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya keinginan penulis untuk memperoleh informasi guna menjawab pertanyaan pada perumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi dalam mendukung fungsi DPRD.

D. Manfaat Penelitian

Kemudian, adapun manfaat yang diharapkan bisa didapatkan melalui penelitian ini adalah :

1. Diharapkan mampu memberikan masukan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi dalam rangka pembenahan dan peningkatan kinerja, guna mendukung keberhasilan tugas dan fungsi DPRD.
2. Sebagai upaya pengembangan konsep dan teori ilmu pengetahuan,

Ukuran di bidang pemerintahan daerah

E. Kerangka Teori

1. Kinerja Organisasi

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau biasa juga dikenal dengan performa menurut Rivai, Basri, (2005: 14)⁴ adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sementara itu, menurut Suyadi Prawiro⁵ kinerja atau performa adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral. Sedangkan, menurut Rue dan Byars⁶ kinerja adalah tingkat pencapaian hasil "*The degree of accomplishment*". Dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi atau tingkatan sejauh mana usaha yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Schermerhorn⁷ kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelom

⁴ Sinambela Lijan Poitak, 2012, *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Graha Ilmu, hlm.6

⁵ F.G Cardoro, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, hlm.41

⁶ Y.T Keban, 1995, *Indikator Pemda : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Seminar Sehari Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan, dan Penerapan, Fisipol UGM

Menurut Mardiasmo, (2011: 121)⁸ pengukuran kinerja sektor publik mempunyai tiga tujuan yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja pemerintah agar kegiatan pemerintah terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Kalau dalam penilaian kinerja ada tujuan yang hendak dicapai tentu pasti ada juga manfaat yang hendak dicapai pula, adapun manfaat dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan.
2. Memberikan kerangka untuk perbandingan antara kinerja organisasi yang sebelumnya dan kinerja organisasi yang akan datang.
3. Memotivasi birokrasi agar lebih memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
4. Memonitor para pegawai organisasi.
5. Melakukan penyesuaian anggaran (*budget*).
6. Mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani.
7. Menuntut perbaikan dalam pelayanan publik yang dilakukan oleh organisasi pemerintah.

Pengukuran kinerja dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya evaluasi kinerja karena untuk mengukur kinerja sebuah organisasi harus melalui tahap evaluasi, adapun definisi dari evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dan kinerja organisasi. Dalam proses pengukuran ini sudah tentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah proses penentuan seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan seberapa mampu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Adapun tujuan dari dilakukannya evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Proses penentuan seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk memotivasi pegawai dalam bekerja
3. Untuk meningkatkan kecakapan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam.
4. Menilai kinerja sebelumnya dan untuk memotivasikan perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang.

- dan data yang valid dalam

Sedangkan manfaat dari evaluasi kinerja dikemukakan oleh Westerman⁹ yaitu untuk meningkatkan pelaksanaan kerja individu dan unit kerja, hubungan yang lebih efektif, identifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan, penemuan masalah yang ada dan potensial, identifikasi akan pelatihan dan pengembangan, penjernihan kinerja, peran, dan meningkatkan kesempatan untuk mengungkapkan pandangan.

c. Parameter Pengukuran Kinerja Organisasi

Menurut Bastian¹⁰ kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.

Beberapa parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas menurut Shafritz dan Russel, (1997: 318)¹¹ adalah hubungan antara input dan output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas. Input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

⁹ B. Uno Hamzah & Lamatenggo Nina, *Op.cit.*, hlm.89

Dalam hubungan dengan produktivitas, Kasim (1989: 20)¹² menyatakan bawah asumsi normatif yang dapat diberikan sebagai pedoman dalam memahami produktivitas organisasi sektor publik adalah sebagai berikut:

1. Organisasi (*insitusi*) publik tidak sepenuhnya otonom, tetapi dikuasai oleh sektor-sektor eksternal.
 2. Organisasi publik secara resmi (menurut hukum) diadakan untuk pelayanan masyarakat.
 3. Organisasi publik tidak dimaksudkan untuk berkembang, menjadi besar dengan merugikan organisasi publik yang lain
 4. Kesehatan organisasi publik diukur melalui kontribusinya terhadap tujuan politik, serta kemampuan mencapai hasil maksimum dengan sumberdaya yang tersedia.
2. Responsivitas

Menurut Smith (1985: 28)¹³ responsivitas adalah kemampuan untuk menyediakan sesuatu yang menjadi tuntutan masyarakat. Responsivitas merupakan cara yang efisien untuk mengelola urusan lokal dan memberikan pelayanan lokal. Oleh karena itu, pemerintah dapat dikatakan responsif terhadap kebutuhan masyarakat apabila kebutuhan masyarakat dapat diidentifikasi oleh para pembuat kebijakan dengan pengetahuan

3. Responsibilitas

Menurut Fredrich dalam Darwin (1997: 72)¹⁴ responsibilitas adalah konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Organisasi publik dikatakan responsibilitas apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi yang tinggi. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap sikap, perilaku dan kebijakan, organisasi publik harus memiliki standar tersendiri secara administratif atau teknis sehingga disebut juga sebagai pertanggungjawaban yang bersifat subyektif.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah menyelenggarakan perhitungan terhadap sumber daya atau kewenangan yang digunakan yang menekankan pada formalisasi dan legalisasi. Akuntabilitas secara tidak langsung menyatakan pegawai pemerintah harus bertanggung jawab terhadap publik dan publik melakukan kontrol yang kuat kepada pegawai.

Menurut Ellwood, (1993: 371)¹⁵ akuntabilitas yang dilakukan oleh

manisasi sektor publik terdiri dari empat dimensi yaitu adalah:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran

dan akuntabilitas hukum berkaitan

dengan adanya jaminan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang dipersyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik.

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses berkaitan dengan prosedur yang digunakan dalam tugas. Sudah memenuhi sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses dimanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program berkaitan dengan masalah pencapaian atau efektivitas tujuan dan mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil optimal dengan biaya minimal. Akuntabilitas program berkaitan dengan unit-unit dan birokrat secara individual yang melakukan aktivitas bersama untuk mencapai efektivitas program.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan berkaitan dengan masalah pertanggung jawaban pemerintah kepada publik.

Mengingat karakteristik organisasi sektor publik yang unik, organisasi ini memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas. Adapun ukuran penilaian

1. Kelompok masukan (*input*)

Kelompok masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

2. Kelompok proses (*proses*)

Kelompok proses adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun ukuran tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.

3. Kelompok luaran (*output*)

Kelompok luaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud (*tangible*), maupun tidak berwujud (*intangibile*).

4. Kelompok hasil (*outcome*)

Kelompok hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.

5. Kelompok manfaat (*benefit*)

Kelompok manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan .

6. Kelompok dampak (*impact*)

Kelompok dampak adalah pengukuran yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Sementara itu, didalam pengukuran kinerja suatu organisasi publik ada juga faktor-faktor yang harus dijadikan pertimbangan, adapun faktor-faktor yang

1. Ekonomi

Dari pengukuran kinerja dapat dilihat bagaimana dana digunakan oleh organisasi sepanjang masa tertentu. Dalam prakteknya, pengukuran ini lebih ditekankan pada proses anggaran.

2. Efisiensi

Pandangan yang lebih sophisticated adalah bagaimana uang digunakan dengan baik dan bagaimana perbandingan antara output dengan input.

3. Efektivitas

Pengukuran efektivitas berkaitan dengan bagaimana mencari modal pelayanan sesuai dengan yang diinginkan.

4. Keadilan

Pertimbangan khusus dalam pelayanan publik adalah bagaimana pelayanan dapat diberikan kepada masyarakat secara adil.

5. Fleksibilitas

Penekanan dari fleksibilitas adalah pelayanan publik harus dapat merespon kejadian yang sifatnya darurat atau tidak terduga.

Menurut badan pemeriksa keuangan pembangunan (BPKP: 2000)¹⁶, terdapat beberapa cakupan pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

¹⁶ BPKP, 2000, *Indikator Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: BPKP.

2. Perencanaan dengan penganggaran, untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitor perubahan terhadap rencana.
3. Kualitas, untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi.
4. Kehematan, untuk meninjau ulang pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya.
5. Keadilan, untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.
6. Pertanggung jawaban, untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

2. Sekretariat DPRD

Sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 120 Ayat 2 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan. Hal ini berarti bawah Sekretariat DPRD kabupaten/kota merupakan bagian yang integral dari struktur pemerintahan daerah yang secara eselonering berada di bawah sekretaris daerah. Sementara itu, pada Pasal 123 Ayat 2 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan oleh

Pengaturan di dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah ini telah menempatkan kedudukan sekretaris DPRD kabupaten/kota di dalam posisi yang unik dibandingkan dengan unsur perangkat daerah lainnya. Di satu sisi, secara administratif Sekretaris DPRD kabupaten/kota merupakan pejabat pemerintah daerah dimana aspek lembaga kesekretariatan dewan secara organisatoris merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan entitas kelembagaan perangkat daerah, namun disisi lain, kewenangan pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris DPRD kabupaten/kota itu sendiri tidak mutlak menjadi kewenangan Bupati/Walikota sebagai pejabat pembina kepegawaian di daerah kabupaten/kota namun tergantung pula dengan adanya representasi kuasa dari DPRD melalui pemberian persetujuan.

Kedudukan Sekretaris DPRD kabupaten/kota dalam khasanah teoritik sering diistilahkan dengan sebutan “entitas irisan politik lokal” (*the entity of local politic wedge*)¹⁷ yang memiliki karakteristik yang berbeda dalam tugas dan tanggungjawabnya namun tugas dan tanggungjawabnya tersebut tidak berkorelasi secara deameter namun terorientasi pada korelasi yang bersifat inheren. Hal ini sejalan dengan pengaturan dalam Pasal 120 Ayat 5 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang berbunyi “Sekretaris DPRD dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”. Ketentuan

¹⁷ Latif Aminudin, 2012, *Peningkatan Kompetensi Setwan Dalam Rangka Supporting Trifungsi*

inilah yang kemudian merefleksikan posisi Sekretaris DPRD kabupaten/kota sebagai entitas irisan politik lokal.

Dalam rangka mengemban tugas pokok dan fungsi Sekretaris DPRD/Staf Sekretaris DPRD sebagaimana telah diamanatkan sesuai ketentuan normatif yaitu¹⁸ *Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan, mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya.*

F. Definisi Konseptual

- 1. Kinerja** adalah suatu hasil atau pencapaian kerja organisasi yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang nantinya akan dipertanggung jawabkan pada akhir tahun masa kerja untuk mengetahui berhasil atau tidaknya kerja dari sebuah organisasi.
- 2. Organisasi Sekiretariat DPRD** adalah merupakan penyelenggara pemerintah daerah yang menyelenggarakan dukungan teknis administrasi terhadap anggota dewan melalui mekanisme birokrasi dan juga merupakan *...*

G. Definisi Operasional

Menurut Singaribun¹⁹, definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan untuk variabel tersebut. Maka dalam penelitian ini indikator untuk mengukur sebuah kinerja atau keberhasilan yang diraih oleh sekretariat DPRD dapat diukur dari beberapa parameter sebagai berikut: produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

1. Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara input dan output, yang dimana konsep ini pemerintah dituntut untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, ini berkaitan dengan pelayanan publik yang diberikan pemerintah. Adapun parameter ini indikator yang digunakan adalah:

- 1.1. Penyediaan jasa surat menyurat.
- 1.2. Penyediaan jasa asuransi kesehatan anggota DPRD.
- 1.3. Penyediaan jasa administrasi keuangan.
- 1.4. Penyediaan bahan baca peraturan perundang-undangan.
- 1.5. Penyediaan makan dan minum anggota DPRD.
- 1.6. Pelayanan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi.
- 1.7. Pelayanan kajian, konsultasi, dan bintek.
- 1.8. Pelayanan hearing, dialog, koordinasi pimpinan dan pejabat dan tokoh masyarakat.

2. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun kebijakan yang tepat dan dapat menjawab apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. Ini menunjukkan pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam parameter responsivitas ini indikator yang digunakan ialah:

2.1. Kegiatan bintek dan kajian peningkatan sumber daya aparatur.

2.2. Kegiatan kunjungan kerja luar daerah/ studi banding.

3. Responsibilitas

Responsibilitas adalah keadaan yang dimana pegawai dituntut harus memenuhi permintaan dan keinginan publik, ini berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Dalam pemenuhan kebutuhan dan pelayanan yang berkualitas yang diberikan oleh sekretariat DPRD dapat diukur dengan parameter responsibilitas dengan menggunakan indikator:

3.1. Pembahasan rancangan peraturan daerah.

3.2. Belanja operasional pimpinan DPRD.

3.3. Study banding pimpinan dan anggota DPRD.

3.4. Peningkatan kapasitas pimpinan dan anggota DPRD.

3.5. Kualitas pelayanan sekretariat DPRD kepada masyarakat dan

3.6. Penyusunan pokok-pokok pikiran DPRD.

3.7. Kegiatan pelaksanaan reses.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu pertanggung jawaban pemerintah kepada publik, yang diterapkan untuk mengukur apakah dana publik tidak ditetapkan dan tidak digunakan secara ilegal. Parameter ini menggunakan indikator:

4.1. Kegiatan penyusunan LKPJ, LPPD, LAKIP, RENJA, RAK/DPA SKPD.

4.2. Laporan pertanggung jawaban program, kegiatan, dan penggunaan anggaran akhir tahun.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala, keadaan, fenomena dan realitas sosial yang kompleks yang ada di masyarakat.

2. Unit Analisa

Yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah

3. Sumber Data

Sumber data yang akan dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Primer: Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara, Pejabat Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara, Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b) Data Sekunder: Buku-buku, arsip, peraturan perundang-undangan serta dokumen lain yang mendukung.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan kinerja organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara. Data dihimpun dari berbagai sumber yaitu antara lain:

1. Dokumentasi

Yaitu data-data yang sekunder yang diperoleh dari kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Adapun data sekunder itu meliputi: Rencana Strategis Sekretariat DPRD (RENSTRA), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat DPRD (LAKIP), Peraturan Bupati Wakatobi Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wakatobi, Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wakatobi

Daerah Kabupaten Wakatobi, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

2. Wawancara

Yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan interview/wawancara dengan narasumber yang dinilai memiliki kompetensi dan kewenangan yang mumpuni sesuai dengan objek yang diteliti. Adapun pihak-pihak yang memiliki kompetensi yang akan di wawancarai dalam penelitian ini adalah Sekretaris DPRD Kabupaten Wakatobi, para Kepala Bagian Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi, Kepala Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi, dan Ketua Badan Legislasi DPRD Kabupaten Wakatobi.

3. Observasi/pengamatan langsung

Yaitu dengan langsung mengamati objek yang diteliti dengan tujuan untuk menggali aspek-aspek yang relevan dan mendukung sebagai dasar analisis yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti akan mengamati secara langsung objek penelitian yang di mana objek penelitian pada penelitian ini adalah kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.

5. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Analisis ini adalah peneliti akan mencoba mendeskripsikan

data yang diperoleh dari penelitian ini dan bagaimana cara kerjanya yang ada di

masyarakat, berdasarkan data-data yang diperoleh tanpa menggunakan perhitungan statistik.

Ada empat tahap²⁰ dalam menganalisis data pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk observasi, wawancara, dan studi pustaka.

2. Penilaian data

Pencocokan data yang diperoleh dan penyesuaian data dengan kenyataan yang ada di lapangan

3. Interpretasi data

Langkah interpretasi data ini pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan penilaian data, tetapi langkah ini membutuhkan kecermatan yang harus dibekali seperangkat kerangka konseptual yang telah disusun.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengumpulan