

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi baik bersifat profit maupun nonprofit, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yakni memperoleh pengembangan usaha yang wajar dan berkelanjutan. Proses pengembangan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pelatihan kerja akan menghasilkan karyawan atau pegawai dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dikatakan rendah.

Rendahnya kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas kerja seorang pegawai atau sumber daya manusia yang dapat diukur dengan melihat prestasi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, kuantitas kerja pegawai yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Dalam mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang diharapkan aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan secara optimal. Selain itu pula pelaksanaan tugas dan fungsi juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya tugas pokok dan fungsi dapat diperoleh dapat mengefektivitas pelaksanaan kegiatan. Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Hampir setiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur sehingga berjalannya penyelenggara suatu organisasi secara efektif dan efisien yang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan personal pegawai

tersebut. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi juga sangat mempengaruhi dari peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari organisasi maka akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil dan kinerja dari organisasi tersebut, sebaliknya apabila pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi tidak dilaksanakan dengan semestinya maka akan menyebabkan ketidak sesuaian prosedur dalam melaksanakan pekerjaan dan menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu terdapat masalah menurunnya akuntabilitas kinerja pegawai. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Indikasi penurunan kinerja pegawai disebabkan beberapa faktor seperti:

- Pegawai dalam pelaksanaan kegiatan masih banyak yang tidak sesuai dengan penerapan tugas pokok dan fungsi, dan
- Menunda pekerjaan,

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu lebih lanjut.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah dan latar belakang di atas, maka penulis

merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh penerapan Tugas pokok dan Fungsi (Tupoksi) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pringsewu tahun 2019?

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengambil judul penelitian:

**“Pengaruh Penerapan Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai pada Kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pringsewu Tahun 2019”.**

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah penerapan Tugas Pokok dan Fungsi DPRD dan akuntabilitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.
2. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.
3. Tempat penelitian kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian Tahun 2019.

### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh penerapan Tugas Pokok dan Fungsi DPRD terhadap akuntabilitas kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten

Pringsewu.

## **2. Manfaat Penelitian**

### a. Bagi penulis

Dapat menamahi pengetahuan sebagai bekal dalam menerakan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### b. Bagi kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi kantor pemerintahan dalam mengelolah Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

### c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.