EVALUASI KINERJA PADA BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PACITAN

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Diajukan oleh:
RONI SUBASTIAN
151201809

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2016

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Yogyakarta, 2017

RONI SUBASTIAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRACT

Performance Evaluation of the Legal Division of the Regional Secretariat of Pacitan
Thesis. Master of Management STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Government Performance Accountability is the obligation of a government agency to account for the success or failure of the implementation of goals and objectives that have been set in achieving the organization's mission. Scope of Government Performance Accountability done on all aspects of activities, generally includes aspects of managerial, technical and financial.

Performance (performance) in the simplest sense is performance. Rue & Byars (1991) defines performance as the level of achievement of results, this means the performance is the level of achievement of organizational goals. For any organization, measurement and performance evaluation is an activity that can determine the success and failure of an organization to stakeholders. Knowing the rate of failure and success that will encourage government agencies to pay more attention to the needs of the community served and demanding improvements and public services. Effectiveness of performance measurement will become a reality, if it can be formulated and set of performance indicators that can describe the level of achievement of the vision, mission, objectives and performance targets.

The performance evaluation is a method and process of assessment and implementation of the tasks a person or group of people or work units within an organization in accordance with performance standards or objectives set in advance. The performance evaluation is the most fair in giving rewards or awards to workers.

The purpose of performance evaluation is to ensure the achievement of the organizations goals and objectives, and also to know the position of the organization and the level of achievement of the objectives of the organization, especially to determine if there is a delay or deviation in order to be corrected, so that the target or goal is reached. The performance evaluation results can be used for multiple usage.

Keywords: Performance is said to be good if it is able to achieve the standards prescribed

STIE Widya Wiwaha Sangan Piagam

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan Rakhmat dan Ridho-Nya, tesis yang berjudul "**Evaluasi Kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan"**dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Penyusunan tesis ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, AK selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Ibu Nur Widiastuti, SE, M.Si selaku Direktur Pelaksana Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Bapa Drs. John Suprihanto Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Awal Muda Satrio Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
4. Bapak/Ibu Dosen, Pengelola dan Staf Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5. Bapak Bupati Pacitan dan Pak Kukuh Sutiyarto,SH Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang telah memberikan ijin untuk mengikuti studi pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Dra. Untari Kepala Sub Bagian Dokumentasi Hukum, Mbak Novia Whardhani, SH, M.Si Kepala Sub Bagian Bantuan Hukum dan Mas Deni Cahyantoro, SH, M.Si Kepala Sub Bagian Perundang-undangan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang telah memberikan dorongan dan semangat demi selesainya studi ini.
7. Mbah"ku Putri, Mbah Gitun, Bapak"ku Sarginen,SP , Ibuk"ku Sri Marheni, S.Sos, Istriku Chasanah, SKM, anak"ku tercinta Amanda Tia Subastian dan Avira Tia Subastian, Om Hendrik Lapang Wibowo,A.Md, Tante Putri Anugraheni,Spd.M.Pd, Budhe Nita, Pakdhe Harwan, Angel, Sandi, Belva Kakung dan Uti Magelang serta keluarga besar yang telah memberikan dorongan, semangat dan pengertian demi selesainya studi ini.
8. Teman-teman Staf Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan Mbak Ika, Mbak Arin, Mas Zaki, Mas Agus dan Mas Herdi yang telah memberikan dorongan, semangat dan pengertian demi selesainya studi ini.
9. Teman-teman angkatan 15.B, Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
10. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memiliki minat terhadap Evaluasi Kinerja Pada Instansi Pemerintahan, Tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, itu semua karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang ada, khususnya yang berkaitan dengan Evaluasi Kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

Yogyakarta, 2017

Penulis

RONI SUBASTIAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
ABSTRACT iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
INTISARI..... xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Pertanyaan Penelitian 6
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka 8
1. Pengertian Kinerja 8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 9
3. Metode Penilaian Kinerja 11
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu 14
1. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan 14
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian Kabupaten Purworejo 15

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rencana Penelitian 19

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Metode Pengumpulan Data 21
C. Subjek dan Obyek Penelitian 24
D. Teknis Analisis Data 24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Penyajian Data..... 26
1. Kondisi Geografis..... 26
2. Sosial, Ekonomi dan Budaya..... 27
3. Sarana Prasarana 29
4. Sekretariat Daerah 30
5. Organisasi dan Tugas Fungsi 31
6. Bagian Hukum 35
B. Pembahasan 44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 64
B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan Berdasarkan Golongan Dan Tingkat Pendidikan Kurun Waktu Tahun 2015-2016 4

Tabel 1.2 Produk Hukum Pemerintah Kabupaten Pacitan Tahun 2015-2016 (Produk Baru) 4

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Berdasarkan Golongan dan Tingkat Pendidikan Kurun Waktu Tahun 2015-2016 39

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel sebagai perwujudan pelaksanaan prinsip *Good Governance* mengharuskan bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung-jawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dalam rangka mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita–cita bangsa dan negara.

Berdasar Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepostime, disebutkan bahwa salah satu asas umum penyelenggaraan negara adalah asas akuntabilitas. Asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Wujud akuntabilitas pemerintah yang selama ini digunakan adalah Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revieu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai misi organisasi. Ruang Lingkup Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan pada semua aspek kegiatan, umumnya meliputi aspek managerial, teknis dan keuangan.

Kinerja *(performance)* dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja. *Rue & Byars* (1991) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil, hal ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Bagi setiap organisasi, pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan organisasi oleh para *stakeholder*. Diketahuinya tingkat kegagalan dan keberhasilan itu akan mendorong Instansi Pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan menuntut perbaikan dan pelayanan publik. Efektifitas pengukuran kinerja akan menjadi kenyataan, jika dapat dirumuskan dan ditetapkan indikator kinerja yang bisa menggambarkan tingkat pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran kinerja.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisai dan juga untuk mengetahui posisi organisasi dan tingkat pencapaian sasaran organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 19 Tahun 2007 tentang Organisasi Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pacitan adalah sebagai unsur staf yang mempunyai tugas membantu Bupati Pacitan dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah terdiri atas Sekretariat Daerah, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan dan Asisten Administrasi Umum. Sekretariat Daerah memiliki 12 Bagian yaitu Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, Bagian Kerjasama dan Perbatasan, Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Administrasi Sumber Daya Alam, Bagian Pengolah Data Elektronik, Bagian Hukum, Bagian Organisasi, Bagian Keuangan dan Bagian Umum.

Dalam rangka melaksanakan fungsi dan tugas Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan membantu Bupati Pacitan menyelenggarakan tugas pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada perangkat daerah, sesuai dengan Rencana Strategis dan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dilihat table data Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan kurun waktu Tahun 2015-2016 dan Produk Hukum Pemerintah Kabupaten Pacitan Tahun 2015-2016 (Produk Baru) pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan Berdasarkan Golongan Dan Tingkat Pendidikan Kurun Waktu Tahun 2015-2016

NO	TAHUN	BERDASARKAN GOLONGAN			TINGKAT PENDIDIKAN TERAKHIR				JUMLAH
		II	III	IV	S2	S1	D3	SLTA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2015	1	7	1	2	6	-	1	10
2	2016	1	8	1	3	6	-	1	10
	JUMLAH TOTAL	7	50	7	18	42	-	7	66

Tabel 1.2
Produk Hukum Pemerintah Kabupaten Pacitan Tahun 2015-2016 (Produk Baru)

NO	JENIS PRODUK HUKUM	2015	2016	KET
1	2	3	4	5
1	Peraturan Daerah	6	12	Tercapai
2	Peraturan Bupati	61	90	Tercapai
3	Keputusan Bupati	1068	890	Tercapai
Jumlah		1135	992	Tercapai

Sumber data : Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2015-2016

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Hal ini dikarenakan sangat pentingnya peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila mampu mencapai standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan data terakhir yang diperoleh pencapaian kineraja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan pada Tahun 2016 mengalami kenaikan terkait produk hukum Peraturan Daerah dan produk hukum Peraturan Bupati dibandingkan tahun sebelumnya. Maka dari itu perlu di evaluasai mengenai capaian kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan mampu mempertahankan dan lebih baik lagi sehingga tidak mengalamai penurunan capaian kinerja yang sudah ditentukan.

Mengingat selama ini belum pernah dilakukan evaluasi kinerja tentang permasalahan tersebut. Maka untuk itu penulis tertarik mengambil judul penelitian yang dilaporkan dalam bentuk tesis yang berjudul "**Evaluasi Kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan".**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut bahwa pada Tahun 2016 pencapaian sasaran kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan mengalami kenaikan yang sangat seknifikan dibandingkan Tahun sebelumnya, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan maksimal dibandingkan Tahun sebelumnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah, maka pertanyaan penelitian:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan pertanyaan penelitian, maka tujuan dilakukan penelitian adalah:

a. Untuk mengidentifikasi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.
b. Untuk mengevaluasi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan dalam meningkatkan kinerja.

c. MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi STIE Widya Wiwaha Jogjakarta
   a. Sebagai bahan referensi bagi pengembangan keilmuan dalam bidang kinerja.
   b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang berkepentingan untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Bagi Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan
   a. Sebagai bahan informasi, baik Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan khususnya kinerja dalam pelayanan prima kepada masyarakat dan SKPD seluruh wilayah Kabupaten Pacitan.
   b. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan kualitas kinerja pada bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.
   c. Dengan adanya informasi tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan/dipahami/diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.
3. Bagi Peneliti
   a. Dapat memperluas wawasan tentang kajian tentang kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.
   b. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dan berusaha mengaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari sebagai staf Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja *(perfomance appraisal)*adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Menurut Furtwengler (2002) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak. Selanjutnya Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Menurut Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : menurut Sutermeister (1999) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok yaitu : Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, dan Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006) bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya : Kelompok Masukan *(input)*, Kelompok Proses (*Proccess)*, Kelompok Keluaran *(Output)*, Kelompok Hasil *(Outcome)*, Kelompok Manfaat *(Benefit)*, dan Kelompok Dampak *(Impact)*.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik. Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

a. Aspek kuantitatif yaitu :
   1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
   2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
   3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
   4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Aspek kualitatif yaitu :

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Muljadi (2006) bahwa seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan *(input)* dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran *(output)*, proses, hasil *(outcome)*, manfaat *(benefit)* dan dampak *(impact)* dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi :

a. Penetapan indikator kinerja;
b. Penentuan hasil capaian indikator kinerja.

Menurut Palmer dalam Mahsun (2006) terdapat beberapa jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain :

a. Indikator biaya (misalnya biaya total, biaya unit);
b. Indikator produktivitas (misalnya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu);
c. Tingkat penggunaan (misalnya sejauh mana layanan yang tersedia digunakan);

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Target waktu (misalnya waktu rata-rata rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan);

e. Volume pelayanan (misalnya perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai);

f. Kebutuhan pelanggan (jumlah perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai);

g. Indikator kualitas pelayanan;

h. Indikator kepuasan pelanggan; dan

i. Indikator pencapaian tujuan.

Menurut Mahsun (2006) bahwa indikator kinerja terdiri dari :

1. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,

2. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja,

3. Kehadiran/keterlambatan.

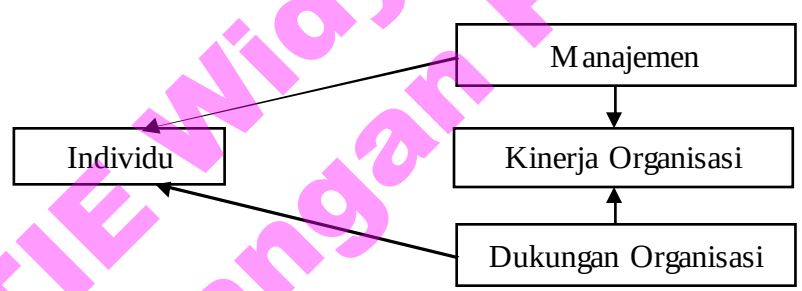
Cara pengukuran kinerja menurut Muljadi (2006) terdiri dari :

a. Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.

b. Membandingkan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan.

c. Membandingkan kinerja nyata dan standar kinerja.

Model Kinerja dapat dilihat pada bagan berikut :



(Sumber Simanjuntak, 2005)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Gambar Model Kinerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

a. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan *feedback* guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolan sumber daya manusia.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rosidah (2005) bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi komunikasi, kompetensi kerjasama kelompok, kompetensi kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analistis terhadap kinerja karyawan PT. Ascarya Kayungga Indonesia. Penelitian melibatkan 60 orang sebagai sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi, kompetensi kerja sama kelompok, kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pengambilan keputusan secara analisis sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Herfina (2006) Dalam penelitiannya dengan judul Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor. Hasil dari Penelitian Firly Herfina menyatakan bahwa dengan relative rendahnya sumber daya manusia mengakibatkan adanya penurunan produksi sumber daya manusia yang mempengaruhui perkembangan kinerja di Balai Embrio Ternak di masa mendatang.

Menurut Fitriyadi (2001) dalam penelitiannya menunjukkan variable kompetensi *skill* teknis, kompetensi *skill* non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan menurut widyatmini dan hakim L (2008), hasil penelitiannya

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 48,9% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai.

Menurut Jamaran (2010) sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan cara formal pembentukan ketrampilan dan perilaku karyawan untuk berhasil dalam perannya saat ini demi pertumbunhan organisasi dimasa depan. Hasil penelitiam ini menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan. Disamping kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrument bagi pencapaian targetnya.

2. **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo**.

Penelitian Wulandari (2008) yang dikutip Budiono (2009) yang mana penelitian dimaksud bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Penelitian yang dilakukan melibatkan 50 orang pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Proses penelitian dan analisa yang dilakukan dengan mengamalkan pendekatan strategi manajemen, khususnya penerapan matrik SWOT.

Hasil menunjukkan agar berbagai potensi permasalahan, peluang dan tantangan yang terdapat pada lingkungan internal dan eksternal dapat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

diketahui secara komprehensif, sehingga upaya meningkatkan kinerja melalui peningkatan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dapat dilakukan secara komprehensif pula.

Penelitian Budiono (2009) yang bertujuan ingin mengetahui strategi peningkatan kinerja Pegawai melalui pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pacitan. Alat analisis yang digunakan adalah pendekatan SWOT. Sampel dalam penelitian ini melibatkan 20 orang.

Hasilnya dapat diketahui bahwa dalam peningkatan kinerja Pegawai perlu dilakukan dengan strategi yang tepat yang dapat mendorong Sumber Daya Manusia lebih proaktif dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi Karyawan belum merupakan faktor yang dominan, karena secara situasional keadaan Pegawai atau Karyawan pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan terdiri dari beragam kompetensi, tingkatan dan secara kuantitas relative besar.

Dengan melihat hasil-hasil penelitian terdahulu tampak bahwa beberapa peneliti belum sepenuhnya menjelaskan tentang faktor-faktor kompetensi yang berbasis *knowledge*, *skill* dan *Attitud*e terhadap kinerja sebagai upaya pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dalam penelitian ini penulis secara spesifik akan melakukan evaluasi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. **Kerangka Penelitian**

Dengan mengamati beberapa landasan teori yang telah diuraikan diatas, serta tujuan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, maka peneliti terlebih dahulu menggeneralisasikan atau menyusun deskripsi teori yang akan digunakan.

Kerangka penelitian merupakan langkah lanjutan yang perlu dipersiapkan dalam setiap penelitian. Kerangka penelitian berisi suatu kerangka pemikiran, alur pemikiran yang harus dilewati dalam proses penelitian yang dilakukan.

Haryoko, 1999 dalam Sugiyono, 2013 menyatakan bahwa kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian hanya membahas sebuah variable atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti adalah deskripsi teoritis untuk masing-masing variable dan juga argumentasi terhadap variasi besaran variable yang teliti.

Penelitian ini yang bertujuan ingin melihat dalam kaitannya dengan kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, variable yang dikemukakan adalah variable bebas (*independent)* ganda, yakni Sumber Daya Manusia yang berisi *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude*. *Knowledge* (Ilmu Pengetahuan/Kemampuan) dan *Skill* (Keahlian) serta *Attitude* (Sikap). Peneliti tidak menghitung atau menguasai dampak, pengaruh ataupun korelasi terhadap kinerja pegawai secara detail.

Dalam penelitian deskriptif kualitatif, berdasarkan kerangka pemikiran perlu dirumuskan suatu hipotesa atau kesimpulan yang bersifat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

sementara untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesa dalam penelitian ini adalah:

1. Adannya Evaluasi Kinerja yang diperlukan dalam peningkatan kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.
2. Ada upaya evaluasi pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang berbasis kinerja.

Laporan hasil penelitian yang berbentuk penyajian dan pembahasan serta analisis tersusun sistematis, meliputi Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Pertanyaan penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian pada Bab Pendahuluan.

Bab berikutnya meliputi landasan Teoritis dan Kerangka Penelitian, selanjutnya Penyajian data dan pembahasannya serta dibagian akhir dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran rekomendasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RENCANA PENELITIAN

Dalam suatu kegiatan penelitian, rencana penelitian atau desain Penelitian merupakan hal penting dan utama untuk memulai sesuatu tindakan penelitian. Dengan desain penelitian yang baik dan sistematis akan sangat membantu kelancaran proses penelitian, mulai dari perencanaan judul, lokasi penelitian, obyek penelitian, identifikasi permasalahan, rumusan permasalahan, pertanyaan permasalahan, hipotesis, metode penelitian, instrument penelitian, metode pengumpulan data dan jenis data yang diperlukan, populasi dan sampel termasuk narasumber sebagai informan kunci, pembahasan data/analisis hingga kesimpulan.

Rancangan penelitian akan merupakan panduan dalam tindakan penelitian sehingga seorang pelaku penelitian akan lebih fokus mengikuti proses penelitian dalam mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

1. Obyek Penelitian

   Penelitian ini dilakukan pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan dengan alamat Jalan Jaksa Agung Suprapto Nomor 8 Pacitan. Bagian Hukum secara struktural berada pada atau dibawah, atau bagian dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, yang tugas pokok dan fungsinya adalah bidang Hukum dan terkait dengan masalah Peraturan Perundang-Undangan Pemerintah Kabupaten Pacitan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian dengan topik Evaluasi Kinerja dilokasi ini belum pernah dilakukan. Disamping itu peneliti sejak Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2016 tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Bagian Hukum ini. Dari kondisi ini akan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data. Efektifitas dan Efisiensi waktu, tenaga, pikiran, biaya dapat ditekan sedemikian rupa untuk membantu kelancaran penelitian.

Selain itu peneliti akan lebih mengenali secara detail muatan, volume beban tugas dan tantangan yang dihadapi intuisi tempat penulis bertugas. Lebih jauh dari itu penulis atau peneliti akan dapat ikut serta memberikan solusi pemikiran dan pertimbangan managerial pimpinan baik langsung maupun tidak langsung, melalui rekomendasi laporan pemikiran ini kepada pimpinan yang dalam hal ini adalah Kepala Bagian Hukum, khususnya terkait dengan Evaluasi Kinerja. Dalam pengumpulan data dilokasi tempat bertugas jalinan komunikasi dan solusi sumbangsih pemikiran akan dapat mendorong kelancaran penelitian ini.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan komparatif. Metode deskriptif menurut Natsir (1988) adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian Deskriptif

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

kualitatif lebih natural, data yang berhasil dikumpulkan baik itu data primer maupun data sekunder diterima dan dilihat seperti apa adanya.

Langkah selanjutnya penulis melakukan identifikasi masalah untuk dilakukan generalisasi, pembahasan, analisis dan upaya pemecahan masalah terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi obyek peneliti.

B. METODA PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini dilakukan pada Lingkup Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan. Pengumpulan data dilakukan melalui para Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Bagian Hukum dan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan tersebut. Data yang penulis kumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Penelitian Deskriptif Kualitatif akan membahas data atau fakta yang kualitatif berdasarkan teori-teori. Meskipun fakta Kualitatif lebih dominan namun data statistik sering juga dipergunakan sebagai pendukung.

Data primer dan sekunder yang terkumpul kemudian dilakukan penelitian, dipihak-pihak, dikelompok-kelompok, digeneralisasikan. Setelah diinventarisasikan dan diindentifikasi data terpenuhi kemudian dilakukan dan pengolahan data dan pembahasan serta analisis data dilakukan dengan berpijak pada teori-teori yang telah dipelajari.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

   Penelitian lapangan diharapkan dapat memperoleh data primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui:

   a. Pengamatan langsung *(Observasi)*, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung obyek yang diteliti.

      Data primer yang diperoleh pada umumnya berupa gambaran umum tentang obyek penelitian, yakni Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

   b. Wawancara (*interview*) yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara diskusi tanya jawab dengan narasumber atau responden yang terkait atau yang berwenang, atau juga pada bagian lain yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian.

   c. Dokumentasi

      Dokumen merupakan fakta dan data tersimpan dalam berbagai bahan yang berbentuk dokumentasi. Dokumen tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi untuk penguat data observasi dan wawancara dalam memeriksa keabsahan data, membuat interprestasi dan penarikan kesimpulan. Analis dokumen melalui penelitian ini menggunakan sumber-sumber tertulis dari data di bagian hukum, seperti

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

arsip, profil pegawai, data pegawai, data sarana dan prasaran dan foto tentang keadaan bagian hukum.

Responden atau sumbu informasi dalam penelitian ini adalah:

1) Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, selaku pejabat yang berwenang melaksanakan tugas dan fungsi terkait dengan masalah-masalah hukum dan berazazkan Perundang-Undangan Pemerintah Kabupaten Pacitan.
2) Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah, yakni selaku Pejabat atasan langsung Kepala Bagian Hukum yang memiliki tugas dan fungsi koordinasi terkait dengan tugas dan fungsi Kepala Bagian Hukum.
3) Beberapa atau salah satu Kepala Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan selaku pejabat teknis pengguna atau pelaksana produk Hukum Pemerintah Kabupaten Pacitan dalam tugasnya di lapangan.
4) Pengusaha sekaligus tokoh masyarakat, yang dalam kegiatan sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan sangat berkepentingan atau berkompetensi dengan Peraturan Perundang-undangan sebagai payung hukumnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan untuk menggali data obyek melalui studi kepustakaan, yakni buku-buku koleksi kepustakaan produk obyek penelitian baik yang ada pada instansi obyek maupun di Perpustakaan umum atau yang telah terpublikasikan.

Data yang diperoleh merupakan data sekunder tentang gambaran umum obyek penelitian dan produk-produk yang berhasil dicapai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dokumentasi sesuai dan data statistik terkait dengan kegiatan obyek penelitian dapat pula ditemukan dengan metode ini.

C. SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan. Informen utama adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang secara langsung menjadi sumbu data baik primer maupun sekunder. Sedangkan informan atau narasumber yang di kunjungi peneliti dengan *interview* adalah responden pendukung. Pemilihan PNS bagian hukum dikarenakan peneliti melakukan penelitian kinerja bagian hukum dan peneliti merasa memilih informen yang tepat karena dapat dipastikan informen tersebut benar-benar mengetahui standar capaian kinerja yang sudah ditentukan.

Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

D. TEKNIS ANALISIS DATA

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Melalui teknik tersebut, akan digambarkan seluruh fakta yang diperoleh dari lapangan dengan menerapkan prosedur sebagai berikut:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

"Analisis deskriptif kualitatif dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian. Penafsiran terhadap hasil analisis deskriptif kualitatif dengan berpedoman kepada teori-teori yang sesuai".

Tahapan-tahapan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut ini: setelah melakukan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan terhadap evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dari responden yang dijadikan informen, akan diambil kesimpulan tentang tingkat kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan sehingga dapat ditentukan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PENYAJIAN DATA

1. Kondisi Geografis

Kabupaten Pacitan merupakan salah satu kabupaten di Propinsi Jawa Timur yang terletak di bagian sebelah sebelah selatan barat daya. Kabupaten Pacitan dengan luas wilayah 1.387,87 Km^2 atau 138.987,16 Ha. Luas tersebut sebagian besar berupa bukti, gunung dan jurang terjal yang termasuk dalam deretan pegunungan seribu yang membujur di selatan Pulau Jawa dari Kabupaten Gunung Kidul, Kabupaten Wonogiri dan Kabupaten Pacitan.

Batas wilayah Kabupaten Pacitan adalah:

Sebelah Utara	: Kabupaten Ponorogo (Jawa Timur) dan Kabupaten Wonogiri (Jawa Tengah)
Sebelah Selatan	: Samudera Indonesia
Sebelah Barat	: Kabupaten Wonogiri (Jawa Tengah)
Sebelah Timur	: Kabupaten Trenggalek

Secara administrasi Kabupaten Pacitan terbagi atas 12 Kecamatan, 5 Kelurahan, 171 Desa. Topografis Kabupaten Pacitan terdiri atas pantai, daratan rendah dan perbukitan. Kondisi tersebut membawa suatu konsekuensi sumber daya alam yang tersimpannya potensi besar sebagai potensi pembangunan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Sosial, Ekonomi dan Budaya

Kabupaten Pacitan pada tahapan awal era pembangunan berencana (Repelita I) atau bahkan sampai pada tahapan Repelita II dan Repelita III, masih merupakan daerah yang dikategorikan sebagai daerah Kabupaten yang terbelakang. Dalam peta wilayah Propinsi Jawa Timur Kabupaten Pacitan merupakan kawasan daerah pegunungan kapur atau pegunungan Kendeng Selatan yang tandus. Secara ekonomi kondisi wilayah yang tandus berbatu kapur, sangat kurang menguntungkan bagi pertanian. Di musim kemarau selalu kering kerontang. Sumber air bersih sebagai penopang kehidupan penduduk, ternak dan tanaman senantiasa menjadi permasalahan dan fokus perhatian semua pihak.

Daerah otonom yang dihuni oleh lebih kurang setengah juta jiwa memiliki pendapatan per kapita terendah di antara 38 Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Predikat daerah miskin, daerah minus, daerah terisolir, daerah tertinggal seolah-olah menjadi ikon yang dikenal dimana-mana.

Penduduk penghuni Kabupaten Pacitan walaupun tingkat kepadatannya masih rendah namun bersifat heterogen dan tingkat kecerdasan yang masih rendah menjadi faktor penyeimbang penyebab ketertinggalan. Budaya , tradisi, adat istiadat yang kental dengan situasi dan kondisi alam juga menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan masyarakat.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Namun demikian terlepas dari segala kekurangan, keunikan topografi Kabupaten Pacitan didalamnya terkandung potensi sumber daya manusia yang semangat juangnya dalam mengarungi samudera kehidupan sangat tinggi dan dilandasi moral yang tinggi pula.

Sejak zaman purbakala, peradaban batu umat manusia didunia dimulai dari Pacitan (Pacitanian) menjadi centra peradaban batu purba tertua di dunia yang hingga sekarang menjadi perhatian para ilmuan baik dari dalam maupun luar negeri.

Pada zaman perjuangan kemerdekaan bangsa Indonesia khususnya masyarakat Pacitan kembali diuji, wilayah Kabupaten Pacitan menjadi pusat Komando Perang Gerilya dimana Panglima Besar Jenderal Sudirman sebagai pemimpin besar perang gerilya melawan penjajah Belanda bermarkas di Desa Sobo, Pakis Baru Kecamatan Nawangan. Disepanjang perjalanan Gerilya Panglima Besar Jenderal Sudirman masyarakat Pacitan bahu membahu membantu dan bahkan terjun langsung dalam medan pertempuran gerilya. Heroism rakyat Pacitan terukir dalam sejarah dan saksi sejarah perang kemerdekaan, sarponen dan kawan-kawan penduduk desa Gesingan, Desa Dadapan, Kecamatan Pringkuku tewas terlibat perang terbuka menghadapi konpoi tentara Belanda di tumpak Rinjing (Sekarang Monumen Tumpak Rinjing).

Potensi sumber daya alam yang besar yang dimiliki Kabupaten Pacitan dan potensi Sumber Daya Manusia penghuni Kabupaten Pacitan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

yang heterogen, penduduk asli berbaur dengan penduduk pendatang karena berbagai aksi dan interaksi sosial, budaya tradisi yang berasimilasi atau berakulturasi dengan kehidupan modem yang mulai masuk di Pacitan akan dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan baru dalam kehidupan masyarakat, tak pelak aksi dan interaksi itu akan timbul kepentingan-kepentingan yangharus disikapi dan dikelola dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal ini Peraturan Perundang-Undangan sangat diperlukan oleh semua pihak yang berkepentingan baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga, Intuisi, dan masyarakat sangat mendambakan adanya produk-produk hukum terutama yang terkait dengan permasalahan yang dihadapi untuk melindungi dan menyelesaikan masalah tersebut.

3. Sarana Prasarana

Dalam dekade pembangunan hingga saat ini Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia tahap demi tahap sangat memberikan perhatian penuh terhadap tersedianya sarana prasarana, terutama akses jalan yang dapat membuka isolasi Kabupaten Pacitan terhubung dengan daerah-daerah lain disekitarnya, seperti Ponorogo, Trenggalek, Wonogiri, Wonosari, Solo dan Yogyakarta. Kerjasama antar Daerah yang berbatasan terus dijalin dengan MoU yang memiliki kepastian Hukum dan dapat diwujudkan.

Kondisi akses saat ini sudah terbuka Pacitan-Ponorogo-Madiun-Surabaya cukup lancer, Pacitan-Solo dan Pacitan-Yogyakarta dengan jalur Lintas Selatan (JLS) telah membuat Pacitan berjarak lebih dekat dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

kota-kota besar di sekitarnya. Rencana pembangunan Pelabuhan Niaga di Teluk Pacitan yang sedang dalam pembangunan, ke depan diharapkan dapat menjadi jembatan perekonomian daerah Kabupaten Pacitan dan sekitarnya.

Dari gambaran sekilas tentang kondisi daerah obyek penelitian, peneliti dapat memahami bahwa Pemerintah Kabupaten Pacitan saat ini bertekad akan terus melanjutkan pembangunan secara berkesinambungan. Hal ini dapat dilihat dari Visi Pemerintah Kabupaten Pacitan adalah " Masyarakat Pacitan yang Maju, Adil dan Sejahtera yang berbasis pada nilai-nilai Agama dan berbudaya".

4. Sekretariat Daerah

Pemerintah Kabupaten Pacitan dalam hal ini Bupati Pacitan untuk dapat melaksanakan visi dan misi melanjutkan pembangunan secara berkesinambungan, secara formal dan secara administrative dibantu oleh Sekretariat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah.

Sekretariat Daerah dalam mengemban tugas memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : "Menjadi Sekretariat Daerah yang professional, transparan dan akuntabel dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian perangkat daerah guna mewujudkan *Good Governance*".

Misi :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Meningkatkan tertib administrasi pemerintahan dan tertib administrasi pembangunan guna mewujudkan Good Governance dalam penyelenggaraan otonomi daerah.
2. Meningkatkan jaminan kepastian hukum aparat dan masyarakat melalui penyusunan produk hukum yang professional dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat.
3. Meningkatkan koordinasi antar Perangkat Daerah dalam penyusunan kebijakan , perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program serta mengembangkan Sistem Elektronik Government (e-Gov) untuk mendukung kegiatan Pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

5. Organisasi dan Tugas Fungsi

A. Tugas dan Fungsi

Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah, membawahi 3 (tiga) Asisten Sekretaris Daerah dan Kepala Bagian Sekretariat Daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan memiliki organisasi, tugas dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 19 Tahun 2007 jo Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2007,

Tugas Sekretaris Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, Administrasi, organisasi dan tata

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

laksana suta Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan.

Sedangkan fungsi Sekretariat Daerah adalah:

1. Penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah.
2. Pengordinasian pelaksanaan tugas dinas dan lembaga Teknis Daerah.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dinas dan lembaga Teknis Dawuh.
4. Pembinaan administrasi dan aparatur Pemerintahan Daerah, dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah.

a. Sekretaris Daerah.

b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

1. Bagian Adminstrasi Pemerintahan Umum.
   - Sub Bagian Pemerintahan Umum;
   - Sub Bagian Pertanahan;
   - Sub Bagian Administrasi Pemerintahan Desa dan Kelurahan.
2. Bagian Kerjasama dan Perbatasan
   - Sub Bagian Kerjasama Pihak Ketiga;
   - Sub Bagian Kerjasama Antar Daerah;
   - Sub Bagian Perbatasan Wilayah.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat
    - Sub Bagian Pendidikan dan Mental Spiritual;
    - Sub Bagian Kesehatan dan Bina Sosial;
    - Sub Bagian Pemuda, Olah Raga dan Peranan Wanita.
4. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
    - Sub Bagian Pelayanan dan Media Informasi;
    - Sub Bagian Peliputan dan Penyiaran;
    - Sub Bagian Protokol.

c. Asisten Perekonomian dan Pembangunan

1. Bagian Administrasi Pembangunan
    - Sub Bagian Bina Program;
    - Sub Bagian Pengendalian;
    - Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.
2. Bagian Administrasi Perekonomian
    - Sub Bagian Sarana Perekonomian;
    - Sub Bagian Produksi Daerah;
    - Sub Bagian Pemasaran.
3. Bagian Administrasi Sumber Daya Alam
    - Sub Bagian Administrasi Pertanian;
    - Sub Bagian Administrasi Lingkungan Hidup;
    - Sub Bagian Administrasi Sumber Daya Alam.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Bagian Pengolah Data Elektronik

- Sub Bagian Pengolah Data Elektronik;
- Sub Bagian Sistem Informasi dan Perangkat Lunak;
- Sub Bagian sarana Teknologi

d. Asisten Adminstrasi Umum

1. Bagian Hukum

- Sub Bagian Perundang-Undangan
- Sub Bagian Bantuan Hukum;
- Sub Bagian Dokumentasi Hukum.

2. Bagian Organisasi

- Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
- Sub Bagian Ketatalaksanaan;
- Sub Bagian Pendayagunaan Aparatur Negara.

3. Bagian Keuangan

- Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran;
- Sub Bagian Perbendaharaan;
- Sub Bagian Verifikasi dan Pembukuan.

4. Bagian Umum

- Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
- Sub Bagian Perlengkapan;
- Sub Bagian Rumah Tangga.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

6. Bagian Hukum

Bagian Hukum adalah salah satu bagian dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang berada dibawah Asisten Adminstrasi Umum, pada Bagian Hukum ini penulis melakukan fokus penelitian dalam rangka penyusunan tesis ini.

A. Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

Bagian Hukum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Asisten Administrasi Umum di bidang Perundang-Undangan, Bantuan Hukum dan Dokumentasi Hukum serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum.sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksankan tugas, Bagian Hukum mempunyai fungsi:

1. Pengordinasian antar satuan kerja dalam penyusunan produk hukum daerah;
2. Perumusan rancangan produk hukum daerah;
3. Penyelesaian atas pelanggaran/sengketa hukum;
4. Peningkatan kesadaran hokum masyarakat;
5. Penghimpunan dokumentasi Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Hukum membawahi:

a. Sub Bagian Perundang-Undangan;
b. Sub Bagian Bantuan Hukum;

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c. Sub Bagian Dokumentasi Hukum.

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian:

1. Sub Bagian Perundang-Undangan, mempunyai tugas:
   a. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan penyusunan program dan kebijakan teknis di bidang perundang-undangan;
   b. Mengikuti dinamika hukum dan peraturan perundang-undangan pada umumnya dan khususnya yang menyangkut tugas Pemerintah Daerah;
   c. Melaksanakan penyusunan produk hokum daerah yang meliputi Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan bersama Kepala Daerah, dan Instruksi Kepala Daerah;
   d. Menyiapkan bahan koordinasi penyiapan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah;
   e. Melaksanakan legislasi dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah;
   f. Melaksanakan proses evaluasi/klarifikasi Peraturan Daerah;
   g. Melaksanakan pembinaan terhadap penyusunan produk hukum desa ;
   h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Hukum sesuai dengan tugas dan fungsinya;
2. Sub Bagian Bantuan Hukum, mempunyai Tugas:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

a. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan penyusunan program dan kebijakan teknis di bidang bantuan hukum.

b. Menyelesaikan persoalan-persoalan hukum yang menyangkut bidang tugas Pemerintah Daerah.

c. Memberikan bantuan hokum baik di dalam maupun diluar pengabdian terhadap pegawai/pejabat/lembaga lingkup Pemerintah Daerah yang terkena permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas-tugas kedinasan;

d. Melaksanakan penyuluhan/publikasi di bidang hukum;

e. Melaksanakan pelayanan konsultasi hokum;

f. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Hukum sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Dokumentasi Hukum

a. Mengumpulkan dan menganalisa data sebagai bahan penyusunan program di bidang pengelolaan dokumentasi hokum;

b. Melaksanakan dokumentasi dan penataan secara sistematis atas produk-produk hukum;

c. Melaksanakan dokumentasi atas naskah-naskah dinas yang lain;

d. Melaksanakan pengelolaan administrasi surat menyurat bagian;

e. Melaksanakan SJDIH;

f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Hukum sesuai dengan tugas dan fungsinya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel B.1
DATA PEGAWAI BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH BERDASARKAN GOLONGAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN KURUN WAKTU TAHUN 2015-2016

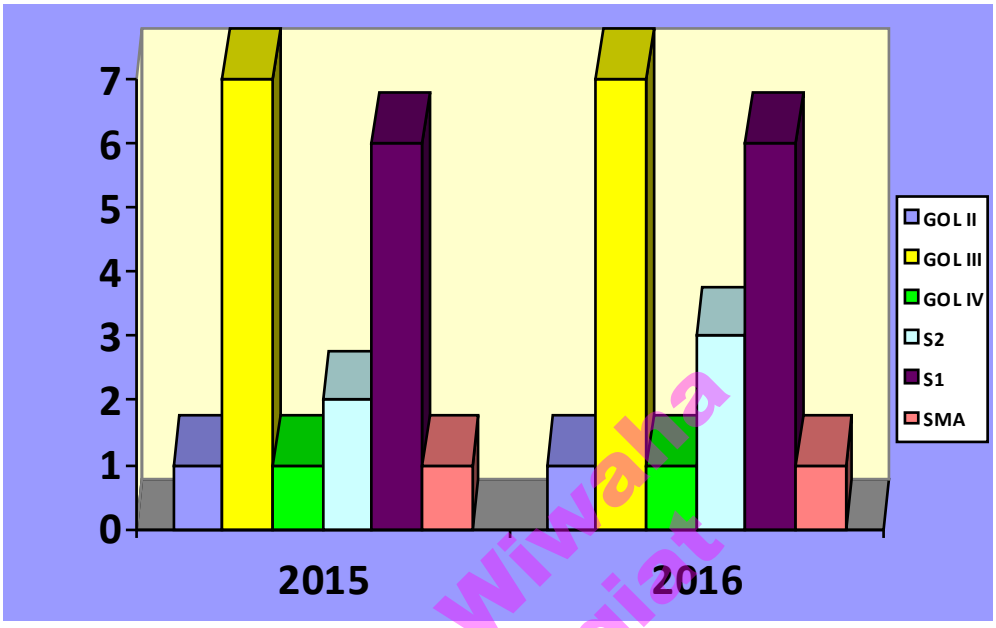
NO	TAHUN	BERDASARKAN GOLONGAN			TINGKAT PENDIDIKAN TERAKHIR				JUMLAH
		II	III	IV	S2	S1	D3	SLTA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2015	1	7	1	2	6	-	1	10
2	2016	1	8	1	3	6	-	1	10
	JUMLAH TOTAL	7	50	7	18	42	-	7	66

Sumber data: Bagian Hukum Sekretariat Daerah Tahun 2015-2016

Berdasarkan tabel B.1 dapat dilihat tingkat pendidikan pegawai bagian hukum dari tahun ke tahun. Secara garis besar dari tahun 2015-2016 menunjukkan perubahan yang tidak terlalu signifikan. Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 1 orang dari tahun 2015-2016. Begitujuga dengan tingkat pendidikan SI tahun 2015 tidak mengalami perubahan tetap berjumlah 6 orang. Lain halnya dengan pegawai tingkat pendidikan S2 tahun 2015 berjumlah 2 orang kemudian bertambah pada tahun 2016 sebanyak 3 orang, akan tetapi tahun 2016 pegawai dengan tingkat pendidikan S2 bertambah menjadi 3 orang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

GRAFIK 4.1
GRAFIK PEGAWAI BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH BERDASARKAN GOLONGAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN KURUN WAKTU TAHUN 2015-2016



Sumber data: Bagian Hukum Sekretariat Daerah Tahun 2015 - 2016

Berdasarkan tabel 4.1 pegawai di bagian hukum berdasarkan golongan dan pendidiakn terakhir pada tahun 2016 dari total jumlah 10 pegawai terdiri dari gol II, gol. III, gol IV dan berdasarkan tingkat pendidikan sejumlah 10 pegawai terdiri dari S2, SI, dan SMA yang menunjukan bahwa SDM di Bagian Hukum Kabupaten Pacitan secara Kualitas dan kuantitas tingkat pendidikan aparatur Sekretariat Daerah di Bagian Hukum Kabupaten Pacitan yang sudah cukup baik ini, merupakan potensi internal Sekretariat Daerah di Bagian Hukum Kabupaten Pacitan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, beban tugas pokok dan fungsi yang harus diemban relatif sangat besar dalam mengantisipasi segala bentuk dampak aksi dan interaksi sosial masyarakat yang sangat

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dinamis yang harus dilayani oleh Pemerintah Daerah yang dalam hal ini Sekretariat Daerah Khususnya Bagian Hukum.

Namun demikian beban, tugas pokok dan fungsi yang besar belum diikuti dengan penataan jumlah pegawai yang memadai. Bagian Hukum Sekretariat Daerah baru dikelola oleh Pegawai Negeri Sipil yang jumlahnya 10 orang. Dalam keseharian pelaksanaan tugas sering seorang pejabat struktural mengerjakan pekerjaan staf dan atau seorang staf administrasi melaksanakan tugas-tugas pejabat struktural. Namun demikian beban, tugas pokok dan fungsi yang besar belum diikuti dengan penataan jumlah pegawai yang memadai. Bagian Hukum Sekretariat Daerah baru dikelola oleh Pegawai Negeri Sipil yang jumlahnya 10 orang. Dalam keseharian pelaksanaan tugas sering seorang pejabat struktural mengerjakan pekerjaan staf dan atau seorang staf administrasi melaksanakan tugas-tugas pejabat struktural. Kerjasama dan kebersamaan menjadi kiat kinerja sama pegawai di lingkungan Bagian Hukum. Dengan semangat kerja yang tinggi sama beban, tugas dan fungsi dapat mendorong prestasi kerja untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Produk Hukum

Produk Hukum, dalam hal ini Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di daerah Kabupaten Pacitan maupun tabel ukur riil capaian sasaran kinerja pegawai khususnya yang berada di lingkup Bagian Hukum. Produk-produk Hukum baru yang telah terbitkan oleh Bagian

Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan dalam kurun waktu 2 (tahun) tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel C.1
Produk Hukum Pemerintah Kabupaten Pacitan
Tahun 2015-2016 (Produk Baru)

NO	JENIS PRODUK HUKUM	2015	2016	KET
1	2	3	4	5
1	Peraturan Daerah	6	12	Tercapai
2	Peraturan Bupati	61	90	Tercapai
3	Keputusan Bupati	1068	890	Tercapai
Jumlah		1135	992	Tercapai

Sumber data : Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2015-2016

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

7. KINERJA PADA BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PACITAN

Semua pegawai (PNS) pada Bagian Hukum secara keseluruhan menjadi sampling sumber data primer yang diperlukan peneliti dalam penyusunan tesis ini. Adapun jumlah PNS pada Bagian Hukum sebagai responden utama adalah sejumlah 9 (sembilan) orang.

Pengukuran kinerja sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan

kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strateji instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja. Data kinerja lazimnya dapat diperoleh melalui dua sumber, yaitu : (1) data internal, berasal dari sistem informasi yang diterapkan pada instansi, dan (2) data eksternal, berasal dari luar instansi baik data primer maupun data sekunder.

Pengumpulan data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja instansi pemerintah tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

Pengukuran kinerja mencakup : (1) kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan (2) tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah. Dalam bab ini diuraikan mengenai pengukuran kinerja terhadap tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja. Pengukuran tingkat pencapaian indikator kinerja sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran program dan kegiatan *(outcome)*.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Sedangkan untuk menentukan tingkat keberhasilan pencapaian sasaran digunakan skala ordinal sebagai berikut: a). Nilai >90 - ≥100 kategori Sangat Memuaskan; Nilai >80 - 90 kategori Memuaskan; Nilai >70 - 80 kategori Sangat Baik; Nilai >60 - 70 kategori Baik; Nilai >50 - 60 kategori Cukup; Nilai >30 - 50 kategori Kurang; dan Nilai >0 - 30 kategori Sangat Kurang. Adapun nilai rata – rata capaian kinerja sasaran Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan bagian hukum dalam kurun waktu tahun 2015 dan tahun 2016 dapat dilihat sebagaimana dalam tabel dibawah ini.

Tabel Capaian Kinerja Sasaran Sekretariat Daerah
Kabupaten Pacitan bagian hukum Tahun 2011 – 2016

SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	
	2015	2016
Pembudayaan supremasi hukum melalui peningkatan konsistensi peraturan dan penegakan hukum serta terwujudnya masyarakat yang paham, sadar dan taat hukum	100,00	100,00

Sumber: Bagian Hukum Sekretariat Daerah Tahun 2015-2016

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja pegawai bagian hukum selama kurun waktu tahun 2015 dan tahun 2016 dapat dijabarkan bahwa target yang direncanakan yaitu mencapai 100%. Pada tahun 2016 kinerja pegawai jika dibandingkan tahun 2015 tidak mengalami perubahan tetap berada di angka 100% akan tetapi hasil produk hukum yang ditetapkan oleh Bagian Hukum Kabupaten Pacitan melebihi target yang telah ditentukan, walaupun tidak

STIE Widya Wiwaha Sangan Plagiat

mengalami perubahan capaian kinerja pegawai bagian hukum Kabupaten Pacitan yang tercapai dengan sangat memuaskan.

Berdasarkan capaian kinerja pegawai bagian hukum Kabupaten Pacitan selama kurun waktu tahun 2015-2016 dapat dikatakan sangat memuaskan. Sebagai bahan pertimbangan dan juga acuan tentunya diharapkan untuk tahun berikutnya Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan mampu meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi.

B. PEMBAHASAN (ANALISIS DATA)

1. Capaian Kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan.

Bertolak dari topik penelitian, Rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diajukan dalam penelitian ini sebagai prediksi kesimpulan sementara dapat terbukti kebenarannya apa justru sebaliknya.

Sesuai dengan topik yakni evaluasi kinerja Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan yang dalam hal ini Bagian Hukum, kiranya pembuktian peneliti tidak terlalu sulit. Data awal yang ditemukan sebagaimana data pada Bagian Hukum dengan jelas Sumber Daya Manusia (SDM) ini telah menjadi menu utama para pemegang kebijakan sehingga rekruitmen, penempatan, mutasi pegawai yang ditempatkan pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan merupakan hal yang menjadi fokus perhatian. Dalam data personalia Bagian Hukum dari 10 personil, 6 orang diantaranya berpendidikan Sarjana Hukum dan sebagian telah mengikuti pendidikan ketrampilan terkait bidang hukum.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Jadi hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hutapea dan Thoha (2008), yang mengatakan bahwa *Skill, Knowledge,* dan *Attitude* cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

Pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan sebuah tugas diperlukan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia atau Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan dimana 6 dari 10 PNS atau 75% memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana Hukum, yang sudah barang tentu sangat berkompeten dengan tugas dan fungsinya.

Capaian kinerja pegawai bagian hukum tiap tahunnya mengalami perubahan baik mengalami peningkatan maupun penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari data capaian kinerja dari kurun waktu tahun 2015 dan tahun 2016 terakhir. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan maka penulis melakukan penelitian lebih mendalam dan melakukan pembandingan capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 dengan tahun 2016. Tujuan dari mengkomparasikan capaian kinerja adalah untuk mengevaluasi capaian kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Kabupaten Pacitan dari tahun ketahun dan berfungsi sebagai pedoman dalam merancang program ataupun capaian kinerja supaya semakin meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan. Adapun komparasi kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 dengan tahun 2016 dapat dijelaskan sesuai tabel dibawah ini:

Komaparasi kinerja pada bagian hukum tahun 2015 dan tahun 2016.

NO.	INDIKATOR	TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA					
		2015			2016		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	% regulasi daerah yg ditetapkan						
	- Peraturan Daerah	100	100	100,00%	100	102,20	100,00%
	- Peraturan Bupati	100	100	100,00%	100	102,13	100,00%
	- Keputusan Bupati	100	100	100,00%	100	100,00	100,00%
2.	Cakupan produk hukum yang disosialisasikan	100	100	100,00%	100	101,93	100,00%
3.	Cakupan penyelesaian perkara hukum	100	100	100,00%	100	102,13	100,00%

Sumber data : Data bagian hukum tahun 2015 dan tahun 2016

STIE Widya Wiwaha Jangan Plagiat

a) Capaian Kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015.

Dilihat dari capaian indikator sasaran yang terdiri dari 3 (tiga) indikator di atas dapat disimpulkan bahwa sasaran tersebut dapat dikategorikan *"Sangat Baik" (100,00%)*. Ke-*'berhasil'*-an Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan selama tahun 2015 dalam pembudayaan supremasi hukum

melalui peningkatan konsistensi peraturan dan penegakan hukum serta terwujudnya masyarakat yang paham, sadar dan taat hukum sebagaimana ditunjukkan pada capaian indikator sasaran diatas secara ringkas diuraikan berikut ini:

1) Regulasi daerah yg ditetapkan (%) :

- Peraturan Daerah yang ditetapkan pada tahun 2015 sebanyak 6 Peraturan Daerah, apabila diakumulasi jumlah Peraturan Daerah yang telah ditetapkan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 sejumlah 66 Peraturan Daerah.
- Peraturan Bupati yang ditetapkan pada tahun 2015 sejumlah 61 Peraturan Bupati.
- Keputusan bupati yang ditetapkan pada tahun 2015 sebanyak 1135 Keputusan Bupati, penerbitan Keputusan Bupati ini guna kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan maupun kebijakan sehingga seluruh kegiatan dan kebijakan dapat berjalan dengan baik.

2) Cakupan produk hukum yang disosialisasikan.

Cakupan produk hukum yang disosialisasikan pada tahun 2015 dengan dilaksanakan kegiatan sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan yang terdiri dari:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 26 Tahun 2011 tentang Retribusi Izin Gangguan.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2014.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2015.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2016.
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pencabutan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2010 tentang Retribusi Penggantian Biaya Cetak KTP dan Akte Catatan Sipil;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Raperda tentang Penetapan Desa.

Perda yang diterbitkan pada tahun 2015 tersebut telah di sosialisasikan oleh Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan kecuali Perda APBD dan APBD Perubahan.

3) Cakupan penyelesaian perkara hukum

Pada tahun 2015 tidak terdapat penyelesaian perkara hukum yang ditangani oleh Bagian Hukum SETDA, akan tetapi bagian hukum

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

melaksanakan fasilitasi pertimbangan hukum terhadap beberapa masalah antara lain:

1. Pertimbangan hukum terhadap pengelolaan pabrik es yang telah dibangun oleh pemerintah pusat yang bersumber dari dana APBN.
2. Pertimbangan hukum terhadap pengelolaan informasi dan dokumentasi daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Pacitan.
3. Pertimbangan hukum terhadap penarikan besaran retribusi menara telekomunikasi di Kabupaten Pacitan.
4. Pertimbangan hukum terhadap penerima bantuan hibah yang berbadan hukum.
5. Pertimbangan hukum terhadap permasalahan menara telekomunikasi yang belum berizin di Kabupaten Pacitan.
6. Pertimbangan hukum terhadap pemberian bantuan hukum kepada pejabat / pegawai lingkup pemerintah daerah yang tersangkut masalah pidana dalam lingkup kedinasan.
7. Pertimbangan hukum terhadap pedoman penyusunan regulasi standar operasional prosedur pelayanan informasi publik.
8. Pertimbangan hukum terhadap penyusunan regulasi terkait pengelolaan website di tiap SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Pacitan.
9. Pertimbangan hukum terhadap tatacara pengalokasian, penyaluran, penggunaan, pemantauan dan penggunaan dana desa.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

10. Pertimbangan hukum terhadap pemberian insentif guru PAUD dan RA/BA di Kabupaten Pacitan.
11. Pertimbangan hukum terhadap perubahan status UPT SKB menjadi satuan pendidikan non formal.
12. Pertimbangan hukum terhadap penjatuhan hukuman disiplin PNS.

b. Capaian Kinerja Pegawai Bagian Hukum Tahun 2016

Dilihat dari capaian indikator sasaran yang terdiri dari 3 (tiga) indikator capaian kinerja pegawai bagian hukum tahun 2016 di dapat disimpulkan bahwa sasaran tersebut dapat dikategorikan "*Sangat Baik*" *(≥100,00%)*. Dibandingkan dengan hasil capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 tentunya pada tahun 2016 mengalami peningkatan. Hal tersebut tentunya menjadi capaian yang patut dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan lagi dari tahun ketahun demi tercapainya target capaian yang sudah ditentukan. Ke-'*berhasil*'-an Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2016 dalam pembudayaan supremasi hukum melalui peningkatan konsistensi peraturan dan penegakan hukum serta terwujudnya masyarakat yang paham, sadar dan taat hukum sebagaimana ditunjukkan pada capaian indikator sasaran diatas secara ringkas diuraikan berikut ini:

1) Regulasi daerah yg ditetapkan (%) :

- Peraturan Daerah yang ditetapkan pada tahun 2016 sebanyak 12 Peraturan Daerah, apabila diakumulasi jumlah Peraturan Daerah yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

telah ditetapkan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 sejumlah 78 Peraturan Daerah.

- Peraturan Bupati yang ditetapkan pada tahun 2016 sejumlah 90 Peraturan Bupati.
- Keputusan bupati yang ditetapkan pada tahun 2016 sebanyak 890 Keputusan Bupati, penerbitan Keputusan Bupati ini guna kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan maupun kebijakan sehingga seluruh kegiatan dan kebijakan dapat berjalan dengan baik.

2) Cakupan produk hukum yang disosialisasikan

Cakupan produk hukum yang disosialisasikan pada tahun 2016 dengan dilaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terdiri dari:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 09 Tahun 2011 tentang Retribusi Pengendalian Menara Telekumunikasi;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2015.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2016.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Kabupaten Pacitan.
6. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2017.
7. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Rencana Detail Tata Ruang dan Peraturan Zonasi Bagian Wilayah Perkotaan Pacitan Kabupaten Pacitan Tahun 2016-2036.
8. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pembentukan Lembaga Penyiaran Publik Lokal (Radio Suara Pacitan).
9. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pemilihan Kepala Desa.
10. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah (RIPDA).
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pencabutan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 6 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Air Tanah.
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan tentang Pencabutan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 7 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Pertambangan Mineral dan Batu Bara.

Perda yang diterbitkan pada tahun 2016 tersebut telah di sosialisasikan oleh bagian hukum kecuali Perda APBD dan APBD Perubahan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3) Cakupan penyelesaian perkara hukum

Pada tahun 2016 tidak terdapat penyelesaian perkara hukum yang ditangani oleh Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, akan tetapi Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan melaksanakan fasilitasi pertimbangan hukum terhadap beberapa masalah antara lain:

1. Pertimbangan Hukum Tentang Pengelolaan Aset Desa
2. Terkait Hutan Desa Jlubang Kecamatan Pringkuku
3. Pertimbangan Hukum Tentang Sinkronisasi Peraturan Bupati Pacitan Nomor 52 Tahun 2011 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Retribusi Tempat Rekreasi Dan Olahraga Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
4. Pertimbangan Hukum Tentang Kepala Desa
5. Yang Tersangkut Masalah Pidana
6. Pertimbangan Hukum Tentang Perangkat Desa Yang Mengundurkan Diri
7. Pertimbangan Hukum Tentang Pegawai Negeri Sipil
8. Yang Tersangkut Masalah Pidana Pertimbangan Hukum Tentang Permintaan Informasi Tentang Laporan Pelaksanaan Skpd Oleh Pihak Lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Berdasarkan capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 dengan tahun 2016 dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja dapat dikatakan sangat memuaskan karena sudah melebihi dengan target capaian. Akan tetapi jika dibandingkan dengan capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 maka capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2016 dapat dikatakan sangat baik mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2015. Prestasi capaian kinerja tersebut patut di apresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai bagian hukum Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan antara lain:

   a) Faktor internal

      - Motivasi kerja pegawai bagian hukum

        Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai bagian hukum untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

      - Pendidikan dan pelatihan pegawai bagian hukum

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- Kepuasan kerja pegawai bagian hukum

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

b) Faktor Eksternal

- Kompensasi yang diberikan pada pegawai bagian hukum

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika pegawai merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistim kompensasi yang baik, maka umumnya pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai

- Kepemimpinan bagian hukum

  kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah fondasi terpenting sebuah organisasi. Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seseorang dapat mempengaruhi dan menginspirasi orang lain-bagaimana seseorang bisa membuat orang lain mau belajar dan bekerja ekstra dengan ikhlas.

- Budaya kerja bagian hukum

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Budaya Kerja dapat dikatakan sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan. Budaya kerja

- Iklim kerja bagian hukum

Iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegai bertugas. Iklim kerja ini dapat diukur melalui dimensi safety (rasa aman), teaching and learning (kegiatan belajar mengajar), interpersonal relationships (hubungan dengan orang lain), dan institutional environment (lingkungan kerja). Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

- Lingkungan kerja bagian hukum

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

3. Faktor penghambat kinerja pegawai bagian hukum:

a) Kurangnya Kesejahteraan

Kurangnya kesejahteraan pegawai juga dapat mendorong pegawai untuk tidak disiplin. Biaya kebutuhan hidup yang semakin meningkat, biaya pendidikan yang mahal dan harga kebutuhan pokok yang selalu naik sehingga gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari.

b) Manajemen yang kurang baik.

Dalam suatu kantor seharusnya diberlakukan manajemen dan administrasi yang baik. Tapi sebaliknya apabila manajemen buruk, misalnya tidak ada pembagian tugas yang jelas, kurangnya fasilitas, SDM yang lemah dan kurangnya jumlah personil maka menyebabkan pegawi bekerja menurut kemauan dan kemampuannya sendiri.

c) Tidak adanya motivasi

Faktor kurangnya pimpinan memberikan perhatian terhadap bawahan dan tidak ada rangsangan untuk terciptanya gairah kerja sehingga pegawai tidak memiliki semangat untuk meningkatkan prestasi kerja dan menunjukkan keinginan yang inovatif dan responsive.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Upaya/strategi yang perlu dilakukan oleh Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan guna peningkatan kinerja karyawannya dengan cara memperbaiki beberapa hal antara lain sebagai berikut:

   a) Kepuasan kerja

      Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut data observasi dan wawancara yang peneliti peroleh dari responden diperoleh hasil bahwa sebagian pegawai negeri sipil ada yang telah termotivasi dan ada yang belum termotivasi dalam pekerjaanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerjanya diantaranya untuk pegawai yang motivasinya tinggi dalam bekerja mereka akan memenuhi semua laporan tepat waktu, disiplin sesuai jam kerja, begitu juga sebaliknya.

      Oleh karena itu menurut penulis, maka harus diciptakan serta ditanamkan rasa untuk selalu merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang dibebankan selaku pegawai negeri sipil, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai negeri sipil meningkat. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil artinya kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan pegawai negeri sipil baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya, maka kedisiplinan pegawai negeri sipil rendah.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b) Tingkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui training.

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar pegawai negeri sipil merasa jenuh dan tidak sesuai harapan. Dampaknya, kinerja pegawai negeri sipil akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Karena itu untuk mengembalikan kinerja pegawai negeri sipil Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan perlu mengadakan training khusus bagi para pegawai negeri sipil. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembali kinerja pegawai negeri sipil yang mulai turun.

c) Berikan *reward* bagi pegawai negri sipil yang berprestasi

Tidak ada salahnya jika Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan memberikan *reward* khusus bagi pegawai negri sipil yang berprestasi. Bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terimakasih organisasi atas prestasi para pegawai negri sipil. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga pegawai negeri sipil lebih termotivasi untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi organisasi.

d) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kerja pegawai negeri sipil

Melakukan pendekatan pada para pegawai negeri sipil, kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari pegawai negeri sipil,

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

sebab hal ini akan memudahkan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan untuk mengevaluasi perkembangan setiap pegawai negeri sipil. Mana pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja optimal, dan mana pegawai negeri sipil yang membutuhkan dukungan organisasi untuk mencapai motivasi optimal seperti rekan-rekan lainnya. Tentu dengan pendekatan tersebut, organisasi dapat membantu pegawai negeri sipil yang motivasinya kurang optimal bisa termotivasi seperti pegawai negeri sipil lainnya.

e) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

Membangun kekeluargaan antara pegawai negeri sipil di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil. Sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama melaksanakan pekerjaan semakin meningkat. Adakan acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua pegawai negeri sipil di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan antara lain. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat pegawai negeri sipil merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

f) Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan antara lain selalu berusaha

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

untuk memenuhi fasilitas pekerjaan pegawai negeri sipil, namun dengan ketersediaan anggaran yang masih terbatas, maka belum semuanya fasilitas kantor dapat dipenuhi. Kondisi ini dipertegas dari hasil observasi diketahui banyak keluhan dari staf mengenai kurangnya sarana danprasarana.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dengan melihat kembali uraian/paparan tesis ini dari bab awal hingga akhir dan berangkat dari judul penelitian, Latar belakang, rumuan masalah, pertanyaan penelitian serta data-data yang dapat dikumpulkan dan teridentifikasi didukung oleh analisis dalam pembahasan, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 dengan tahun 2016 dapat disimpulkan secara keseluruhan capaian kinerja dapat dikatakan sangat memuaskan karena sudah melebihi dengan target capaian. Akan tetapi jika dibandingkan dengan capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2015 maka capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan tahun 2016 dapat dikatakan sangat baik mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2015. Prestasi capaian kinerja tersebut patut diapresiasi karena secara garis besar capaian kinerja Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan mengalami peningkatan yang sangat baik. Capaian kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari upaya seluruh pegawai bagian hukum Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan antara lain:

   a) Faktor internal

   - Motivasi kerja pegawai bagian hukum.
   - Pendidikan dan pelatihan pegawai bagian hukum.
   - Kepuasan kerja pegawai bagian hukum.

   b) Faktor Eksternal

   - Kompensasi yang diberikan pada pegawai bagian hukum.
   - Kepemimpinan bagian hukum.
   - Budaya kerja bagian hukum.
   - Iklim kerja bagian hukum.
   - Lingkungan kerja bagian hukum.

3. Faktor penghambat kinerja pegawai pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan antara lain:

   a) Kurangnya Kesejahteraan.
   b) Manajemen yang kurang baik.
   c) Tidak adanya motivasi.

4. Upaya/strategi yang perlu dilakukan oleh Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan guna peningkatan kinerja karyawannya dengan cara memperbaiki beberapa hal antara lain sebagai berikut:

   a) Kepuasan kerja

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b) Tingkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui training.

c) Berikan *reward* bagi pegawai negri sipil yang berprestasi

d) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kerja pegawai negeri sipil

e) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

f) Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.

B. SARAN

Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, berikut saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan diharapkan lebih memotivasi kinerja pegawai baik dari segi kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta mempertahankan kebutuhan akan pengawasan hubungan antar pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Dalam menjalankan kepemimpinannya, Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan diharapkan lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas bawahannya dengan berbagai cara dan upaya guna meningkatkan kinerja termasuk tetap mempertahankan pengawasan dan kedisiplinan terhadap para pegawai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

Penulis dalam penyusunan penulisan tesis ini menggunakan beberapa literatur, antara lain :

Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S.2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

As'ad, Moch. 1998. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta

Byrd, E.2011. *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magig Word*. PT. Tangga Pustaka. Jakarta

Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* yogyakarta, Bumi Aksara.

Budiono, 2009. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pacitan.*

Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali.

Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2003, "*Bussines Research Methods*", 9th edition. McGraw-Hill International Edition.

Ghozali, Imam. 2000. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 2*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta. Herfina,2006, *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor*, jurnal, jakarta

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan, Tahun 2014, Pacitan.

Metodologi Research, jilid 1 & 2, Edisi 2000, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset

Natsir M. 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Neuman, M Lawrence. 2003. *Social Research Methods Qualitative and quantitative methods Approaches, fifth edition*, USA.

Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta.

Notonegoro. 1975. *Pancasila Secara Utuh Populer*, Jakarta: Pancoran Tujuh

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*, Ed 1, Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 1, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat