

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Mengingat relevansi langsungnya terhadap kesejahteraan warga dan perannya sebagai landasan bagi perubahan sektor pemerintahan, pelayanan publik yakni komponen penting dalam pembangunan otonom dan oleh karena itu perlu mendapat perhatian yang besar. Baik di pemerintahan maupun sektor swasta, pelayanan publik harus memenuhi harapan semua organisasi kerja. Mereka bagus. Dalam rangka memberi pelayanan kepada warga yang bermutu, cepat, sederhana, murah, dan terukur, standar pelayanan publik menjadi tolak ukur, pedoman, dan acuan penyelenggaraan publik. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomer 6 Tahun 2022 mengenai Kinerja juga memuat konsep acuan penilaian kinerja pegawai pemerintah..

Organisasi publik sangat bergantung pada sumber daya dari aparatur sipil negara guna tercapainya kesuksesan. Guna menjalankan organisasi pemerintah yang bergantung pada layanan publik, pekerja sipil sangatlah penting. Dalam penyelenggaraan negara, sumber daya pegawai negeri diharapkan menjadi “tujuan” utama. Orang-orang yang bekerja sama dengan parameter peran, tanggung jawab, dan tugasnya yakni pegawai yakni orang-orang yang menggerakkan struktur organisasi pemerintah. Sementara itu, meningkatkan dan menumbuhkan kualitas SDM aparatur negara, meningkatkan Mobilitas struktur organisasi pemerintahan dapat dipengaruhi

oleh kualitas SDM. Kajian mengenai manajemen sumber daya dalam memperoleh, melatih, mengevaluasi, memberi kompensasi, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan karyawan tidak hanya pada perusahaan swasta saja melainkan organisasi pemerintah sebagai pengatur perekonomian, yang juga terdiri dari organisasi yang memanfaatkan SDM guna meningkatkan kinerjanya. Produktivitasnya agar kinerja meningkat dan berkualitas guna tercapainya tujuan pemerintah, menjadi penting karena akan merangsang kinerja faktor manusia.

Oleh karena itu, pemerintah dan perusahaan swasta harus terus berupaya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pencapaian tujuan juga dipandang terkait erat dengan disiplin pemimpin dan karyawan di tempat kerja. Berdasar Siagian (2008:291), disiplin yakni suatu jenis pelatihan yang dimaksudkan guna meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai guna mendorong mereka guna secara sukarela berusaha berkolaborasi dengan orang lain dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan.. Selain itu, pekerja perlu dimotivasi karena dorongan, usaha, dan keinginan manusia mengaktifkan, memberdayakan, dan membimbing perilaku sehingga aktivitas diselesaikan secara efektif dan sama dengan parameter pekerjaannya. Kriteria keberhasilan guna pekerjaan berkaliber tinggi karyawan didorong guna tercapainya tujuan organisasi lewat dua hal: motivasi diri yang berasal dari dalam dan disiplin.

Pemerintah Kota Malang yang dipimpin oleh Walikota punya visi guna mentransformasikan Malang menjadi kota yang layak. Agar Malang

menjadi kota yang bermartabat, maka harus aman, tertib, bersih, dan indah, dengan warganya yang mandiri, dewasa, berbudaya, terpelajar, dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang berlandaskan toleransi terhadap perbedaan warga, dan pemerintahannya. bebas dari KKK dan benar-benar melayani warga.. Walikota malang dalam menjalankan pemerintahan dibantu oleh perangkat daerah guna mewujudkan infrastruktur kota yang berkualitas yakni visi Dinas PUPRPKP. Sedangkan guna misi Dinas PUPRPKP yakni mewujudkan kualitas infrastruktur perkotaan yang memadai, meningkatkan kualitas sarana prasarana permukiman dan fasilitas umum, serta mewujudkan kesamaan penataan ruang dan bangunan di Kota Malang.

Tanggung jawab pokok DPUPRPKP dituangkan dalam Peraturan Walikota Malang Nomer 5 Tahun 2019 mengenai Perubahan Atas Perda Kota Malang Nomer 7 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Tanggung jawab tersebut semacam urusan administrasi pekerjaan umum dan penataan ruang. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja tim yang selanjutnya mempengaruhi kinerja departemen secara keseluruhan, oleh karna itu kemampuan Dinas PUPRPKP dalam memenuhi target kinerjanya sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja. Selama ini warga menganggap jikalau pegawai pemerintah hanya bekerja selama 8 jam yakni pukul 08.00 – 16.00 WIB. Beberapa tahun terakhir ini pegawai Dinas PUPRPKP diwajibkan guna bisa melaksanakan tugasnya di luar jam kantor. Sebagai contoh mendampingi Kepala Dinas dalam acara blusukan Walikota

Malang yang biasanya dilaksanakan di luar jam kantor, mengaspal jalan pada malam hari guna mengurangi kemacetan jalan, meninjau lokasi terjadinya longsor bantaran sungai dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan kinerja organisasi ini, maka Sekretariat Dinas PUPRPKP Peran Kota Malang yakni melayani warga yang yakni bagian dari pemerintahan dengan pelayanan penuh. Sebagaimana organisasi lainnya, Sekretariat Dinas PUPRPKP perlu meningkatkan kinerjanya karna hal tersebut akan berdampak pada seberapa baik lembaga Pelayanan PUPRPKP mampu menjalankan berbagai operasional programnya. Para pekerja ini sehari-hari mengawasi administrasi negara, mendukung pemimpin warga dan bekerja sama dengan pemerintah guna membuat kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan warga. Kinerja kepemimpinan dan pelayanan kepada warga akan dipengaruhi oleh kinerja staf Sekretariat Dinas PUPRPKP..

Berdasar pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian yang berjudul, “Implementasi Kebijakan Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas PUPRPKP Kota Malang Berdasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomer 6 Tahun2022 mengenai Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah antara lain:

1. Bagaimana Implementasi kebijakan kinerja pegawai sekretariat di Dinas PUPRPKP Di Kota Malang?
2. Apa Faktor pendukung dan penghambat dalam Implementasi kinerja pegawai Sekretariat di Dinas PUPRPKP di Kota Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Guna mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi kebijakan kinerja pegawai sekretariat di Dinas PUPRPKP Di Kota Malang
2. Guna mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam Implementasi kebijakan kinerja pegawai sekretariat di Dinas PUPRPKP Di Kota Malang

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti, guna menambah wawasan dan juga sebagai bahan pengembangan ilmu yang terkait dengan manajemen SDM.
2. Bagi Dinas PUPRPKP Kota Malang, dengan adanya penelitian ini diharapkan hasil penelitian bisa dipakai sebagai masukan guna pengembangan kinerja pegawai dinas.
3. Bagi peneliti lain, dapat dipakai sebagai bahan referensi guna penelitia selanjutnya.