

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektifitas menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektifitas kerja. Efektifitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Efektifitas menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu organisasi tersebut telah memperhatikan operasionalnya.¹

Efektifitas pegawai terhadap suatu organisasi berkaitan langsung dengan kualitas kerja pegawai itu sendiri dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab penuh yang dimiliki oleh pegawai tanpa melanggar hukum, moral, ataupun etika dalam organisasi.² Dengan demikian diharapkan pegawai dapat sepenuhnya memenuhi tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Tidak hanya pegawai, namun organisasi juga turut berperan serta dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai itu sendiri dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang baik serta dapat dipertanggung jawabkan terhadap organisasi itu sendiri.

Dalam menjalankan kinerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan, para pegawai dapat dilihat dari responsivitas yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memetamorfosiskan tugas serta wewenang terhadap organisasi. Para pegawai

¹ A. Muwafiq Saleh, *Manajemen Pelayanan* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 67.

² Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 4.

dapat dikatakan responsif apabila mereka telah bertanggung jawab penuh serta berdedikasi bagi organisasi juga beraksi dengan tata cara profesional dan dalam waktu yang segera. Artinya aturan yang dibuat oleh organisasi merupakan tuntutan terhadap respon pegawai. Agar pegawai yang diharapkan tidak memiliki sifat *impluse* atau biasa disebut reaksi yang cepat tetapi tidak terkontrol dengan tata cara yang baik.³ Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat diukur dari indikator yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Maka oleh karena itu pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan mengambil keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas. Agar mendapat sumber daya pegawai yang sesuai dengan kriteria maka instansi memiliki peran untuk melakukan usaha dalam bentuk program pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada umumnya memiliki dasar untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas serta wewenangnya dengan baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa salah satu tujuan dalam menerapkan Undang-Undang tersebut yaitu Penyelenggaraan pemerintah dengan sistem otonomi daerah termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya.⁴ Selain Undang-Undang tersebut aturan lain yang mengatur tentang kinerja pegawai yaitu terdapat dalam PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 1995), 197-218.

⁴ UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Setiap suatu organisasi membutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian serta menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya. Kinerja pegawai yang tinggi dibutuhkan untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam melaksanakan peran dan fungsinya belum optimal.

Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kuningan telah diatur dalam Peraturan Bupati Kuningan Nomor 66 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas, Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan, bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administrasi bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam Pasal 4 Ayat (1) Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.⁵

Sebagaimana diketahui bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ialah bentuk lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah, dan DPRD merupakan mitra kerja kepala daerah. Namun hingga saat ini pegawai sekretariat belum sepenuhnya memenuhi tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, menurut aturan yang telah ditetapkan. Maka dengan demikian keadaan ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas pegawai dalam lingkungan kerja DPRD, serta diperlukan bagaimana cara

⁵ Peraturan Bupati Kuningan Nomor 66 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas, Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan.

untuk meningkatkan mutu kinerja bagi sekretariat DPRD agar tercapainya tujuan yang sudah disetujui sebelumnya.

Tingginya komitmen pegawai Sekretariat DPRD untuk bekerja secara optimal dalam melayani anggota DPRD merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan layanan Sekretariat DPRD.⁶ Kualitas dan kuantitas pegawai Sekretariat DPRD dan motivasi kerja merupakan hal yang dominan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Setiap organisasi yang ingin maju dan berkembang, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, sebab selain dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Pada dasarnya Sekretariat DPRD sebagai pembantu serta penunjang atas terselenggaranya kegiatan DPRD. Dalam hal ini DPRD memiliki tiga fungsi pokok yakni fungsi legislasi, fungsi pengawasan dan fungsi anggaran. Dalam pelaksanaan ketiga fungsi ini DPRD dibantu oleh Sekretariat DPRD. Oleh karena itu Sekretariat DPRD memiliki peran penting dalam terlaksananya serta tercapainya tujuan dari tiap-tiap fungsi yang ada.

Seperti halnya peran Sekretariat DPRD terhadap fungsi legislasi, fungsi legislasi yang terfokus pada perencanaan serta pembentukan produk hukum tentu saja dibantu oleh Sekretariat DPRD, dengan dibuktikan adanya bagian persidangan dan perundang-undangan, bagian ini memiliki kontribusi penuh pada pelaksanaan fungsi legislasi DPRD seperti menyiapkan bahan materi persidangan dalam perumusan produk hukum hingga membantu memberikan tema persidangan itu sendiri.

Selain dari pada mendukung fungsi legislasi, Sekretariat DPRD juga berperan dalam mendukung fungsi anggaran dan juga fungsi pengawasan, hal ini dibuktikan dengan adanya bagian anggaran DPRD yang pemeran pentingnya ialah Sekretariat DPRD. Karena dari kelangsungan fungsi anggaran DPRD harus ditunjang juga oleh

⁶ Eka Septian, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh", *Jurnal Administrasi Nusantara*, Vol. 1, Nomor 2 (Juni 2018), 58-73.

sumber daya manusia yang paham dibidangnya khususnya oleh Sekretariat DPRD. Pelaksanaan fungsi anggaran oleh DPRD akan di manage terlebih dahulu oleh Sekretariat DPRD agar senantiasa tugas dari anggota dewan sedikit terbantu serta tersusun dengan baik.

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh DPRD, yaitu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, APBD, kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah, dan kerja sama internasional di daerah. Dengan demikian peran DPRD sangat diperlukan untuk kemajuan suatu daerah. Dalam hal ini Fungsi pengawasan dilaksanakan oleh Bapemperda melalui kegiatan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan Perda, Peraturan Gubernur, dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang lain.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁷ Allah swt berfirman dalam Al-Quran Surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumuah ayat 10 yang artinya:

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..” dan “apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”⁸

Maka dari pemaparan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk mengenal serta mengetahui lebih dalam perihal hal tersebut, dan peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“OPTIMALISASI PERAN DAN FUNGSI**

⁷ Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 246.

⁸ Departement Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010).

SEKRETARIAT DPRD DALAM PENINGKATAN KINERJA DPRD KABUPATEN KUNINGAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *FIQH SIYASAH*

B. Perumusan Masalah

Dari apa yang telah tertuang dalam latar belakang di atas, perlu kiranya perumusan masalah yang relevan dengan pembahasan judul proposal skripsi ini yang nantinya akan menjadi beberapa kajian pokok yang tercermin dalam latar belakang masalah, yaitu:

1. Identifikasi Masalah

Dalam upaya mengeksplorasi berbagai kemungkinan permasalahan yang menjadi titik utama dari pembahasan proposal ini maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

a. Wilayah Kajian

Penelitian yang dibuat ini dapat dikategorikan atau tergolong dalam kajian wilayah Hukum Pemerintahan Daerah dengan sub kajian wilayah Sistem Rumah Tangga Daerah.

b. Jenis Masalah

Adapun jenis masalah yang akan dibahas yaitu tentang optimalisasi peran fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan.

2. Batasan Masalah

Efektifitas pegawai terhadap suatu instansi berkaitan langsung dengan kualitas kerja pegawai itu sendiri dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab penuh yang dimiliki oleh pegawai tanpa melanggar hukum, moral, ataupun etika dalam instansi. Dengan demikian diharapkan pegawai dapat sepenuhnya memenuhi tugas serta tanggung jawab yang telah

dibebankan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh instansi. Tidak hanya pegawai, namun instansi juga turut berperan serta dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai itu sendiri dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang baik serta dapat dipertanggung jawabkan terhadap instansi itu sendiri.

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan. Peneliti hanya membatasi permasalahan mengenai optimalisasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD. Selain itu juga peneliti meneliti tentang faktor pendukung dan faktor penghambat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD serta perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah* mengenai integritas kinerja pegawai pemerintahan yang khususnya di lembaga Legislasi.

3. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penulis dapat menentukan beberapa masalah yang dapat dibahas dalam penelitian ini. Perumusan masalah ini juga dilakukan agar menghindari pembahasan terlalu melebar, maka penulis memfokuskan kepada beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan?
2. Apa yang menjadi kendala Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan dalam menjalankan tugas dan fungsinya?
3. Bagaimanakah perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah* mengenai optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kab. Kuningan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai beberapa tujuan yang ingin tercapai oleh penulis dari hasil penelitian antaranya adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan.
3. Untuk memahami bagaimana perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah* mengenai optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka penulisan penelitian tentang optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan dalam perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah*, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk beberapa hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi bagi khazanah keilmuan dan terhadap kajian optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan dalam perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan bagi peneliti, khususnya pengetahuan tentang optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Kuningan dalam perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah*.

b. Manfaat Bagi Bidang Akademik dan Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya tentang optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam peningkatan Kinerja DPRD.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi sumber atau bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan di atas.

E. Penelitian Terdahulu

Ada begitu banyak penelitian yang sebelumnya telah dilakukan menyangkut kinerja sekretariat DPRD. Maka daripada, untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis merasa bahwa diperlakukan kajian pustaka agar bisa membandingkan perbedaan fokus kajian dalam penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan.

Skripsi yang ditulis oleh Rahma Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2019, yang dimuat pada *Google Scoller* dengan skripsi yang berjudul **“Responsibilitas Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kabupaten Jeneponto”**. Dalam penelitian tersebut, penulis menyatakan bahwa pegawai sekretariat sudah mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan haknya, tupoksi kerjanya pun sudah jelas hanya saja masih ada beberapa pegawai yang melanggar aturan yang ada. Pegawai tidak memiliki kinerja yang baik akan mendapat arahan dan teguran langsung dari kepala bagian, dan pada dasarnya mungkin disiplin itu penting karena suatu paksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan suatu latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.⁹

⁹ Rahma, “Responsibilitas Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Kabupaten Jeneponto”, *Skripsi* (Makassar: Universitas Muhammadiyah, 2019), 76-77.

Adapun persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sama-sama membahas tentang kinerja, tetapi penelitian terdahulu itu membahas tentang tanggung jawab kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah nya saja sedangkan peneliti sekarang lebih berfokus pada kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah nya. Dengan demikian tidak ada kesamaan yang signifikan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti teliti, hanya ada kemiripan dalam segi tema. Penelitian ini yang *pertama* membahas tentang bagaimana respons kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Jeneponto, penulis sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif dan analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Sedangkan yang peneliti teliti membahas tentang optimalisasi peran dan fungsi sekretariat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD, metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang *kedua* dari segi waktu dan tempat sudah jelas berbeda.

Jurnal yang ditulis oleh Brian Felliciano Manasal Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Fakultas Fisip, yang dimuat pada *Google Scholar* dengan jurnal yang berjudul **“Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bitung”**. Penulis membahas tentang kualitas hasil kerja dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung yang dinilai masih kurang, suasana kerja menjadi permasalahan yang dapat mengganggu kualitas kerja, sementara itu bimbingan teknis yang dilakukan belum dapat meningkatkan masalah kualitas kerja pegawai.¹⁰

Adapun persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sama-sama membahas tentang kinerja, tetapi peneliti terdahulu itu membahas tentang kinerja pegawai Sekretariat DPRD kota Bitung sedangkan peneliti sekarang lebih berfokus pada optimalisasi kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah nya. Dengan demikian tidak ada kesamaan yang signifikan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti teliti, hanya ada kemiripan dalam segi tema. Penelitian ini yang *pertama* membahas tentang kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Bitung

¹⁰ Brian Felliciano Manasal, “Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Bitung”, Aliansi, Vol. 3 No. 1 (2014), 1.

yang masih kurang optimal atau masih dinilai kurang. Sedangkan yang peneliti teliti membahas tentang optimalisasi peran dan fungsi sekretariat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD, metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang *kedua* dari segi waktu dan tempat sudah jelas berbeda.

Jurnal yang ditulis oleh Aglanovia W. Noya, Femmy M.G Tulusan, dan Deisy L. Tampongangoy Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Fakultas Administrasi Publik, yang dimuat pada *Google Schooler* dengan jurnal yang berjudul **“Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara”**. Penulis membahas tentang kinerja Sekretariat DPRD yang ada di Provinsi Sulawesi Utara dalam pelayanan yang diberikan kepada seluruh anggota DPRD dan masyarakat terlihat ada beberapa indikasi kelemahan pada kualitas ataupun kompetensi SDM pegawai Sekretariat DPRD yaitu kurangnya profesionalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD dikarenakan tingkat latar belakang pendidikan yang rendah dan kurang pengalaman kerja, tidak memiliki pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional yang memadai yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.¹¹

Adapun persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sama-sama membahas tentang kinerja, tetapi peneliti terdahulu itu hanya membahas tentang kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara sedangkan peneliti sekarang lebih berfokus pada optimalisasi kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah nya. Dengan demikian tidak ada kesamaan yang signifikan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti teliti, hanya ada kemiripan dalam segi tema. Penelitian ini yang pertama membahas tentang kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara yang masih kurangnya profesionalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD nya. Sedangkan yang peneliti teliti membahas tentang optimalisasi peran dan fungsi sekretariat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD, metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang *kedua* dari segi waktu dan tempat sudah jelas berbeda.

¹¹Aglanoviana W. Noya, Femmy M.G Tulusan dan Deisy L. Tampongangoy, “Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara”, Aliansi, Vol. 7 No. 107 (2021), 1.

Thesis yang ditulis oleh Dyah Restu Utami Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta tahun 2019, yang dimuat pada *Google Schooler* dengan thesis yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo”**. Penulis membahas di dalam sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo masih ditemukan terdapat masalah yaitu kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo yang masih belum optimal yang dilihat dari kurangnya pencapaian kinerja dari target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra. Faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja yaitu pertama pada aspek kualitas kerja, yang kedua aspek ketepatan waktu, ketiga aspek inisiatif pegawai, yang keempat aspek kemampuan pegawai, dan yang kelima aspek komunikasi.¹²

Adapun persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sama-sama membahas tentang kinerja, tetapi penelitian terdahulu itu hanya membahas analisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo sedangkan peneliti sekarang lebih berfokus pada optimalisasi kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerahnya. Dengan demikian tidak ada kesamaan yang signifikan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti teliti, hanya ada kemiripan dalam segi tema. Penelitian ini yang *pertama* membahas tentang kinerja pegawai Sekretariat DPRD yang masih belum optimal dalam beberapa faktor. Sedangkan yang peneliti teliti membahas tentang optimalisasi peran dan fungsi sekretariat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD, metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang *kedua* dari segi waktu dan tempat sudah jelas berbeda.

Jurnal yang ditulis oleh Robert Hoffman Fakultas Hukum Mahasiswa Universitas Kapuas Sintang, yang dimuat pada *Google Schooler* dengan jurnal yang berjudul **“Kinerja Aparatur Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang dalam Penyelenggaraan Administrasi Kesekretariatan”**. Dalam penelitian ini penulis membahas tentang ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang yang salah satunya yaitu adanya wewenang Sekretariat DPRD

¹² Dyah Restu Utami, “Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo”, Thesis (Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, 2019), 1.

untuk memberikan pelayanan dan tata laksana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹³

Adapun persamaanya yaitu sama-sama membahas tentang kinerja, tetapi penelitian terdahulu meneliti tentang kinerja aparatur sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang dalam penyelenggaraan administrasi Kesekretariatan. Dengan demikian tidak ada kesamaan yang signifikan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti teliti, hanya ada kemiripan dalam segi tema. Penelitian ini yang *pertama* membahas tentang apa faktor yang memengaruhi kinerja Sekretariat Kabupaten Sintang, serta penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan yang peneliti teliti membahas tentang optimalisasi peran dan fungsi sekretariat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD, metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang *kedua* dari segi waktu dan tempat sudah jelas berbeda.

F. Kerangka Pemikiran

Pengertian kinerja pegawai yaitu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya yaitu hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika¹⁴

Sekretariat adalah satuan organisasi yang melakukan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerja perkantoran dan bantuan lainnya yang dilaksanakan sebagai kegiatan

¹³ Robert Hoffman, “Kinerja Aparatur Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang Dalam Penyelenggaraan Administrasi Kesekretariatan” Aliansi, Vol. 5 No. 2 (September 2017), 59-72.

¹⁴ Rivai, *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai karyawan dan maningkatkan daya saing perusahaan* (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005), 64.

penunjang supaya tujuan organisasi dicapai dengan lancar.¹⁵ Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan memiliki peran dan fungsi pemerintahan berupa menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.¹⁶ Dibawah kepemimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan, terdapat sub bagian organisasi untuk membantu mempermudah pekerjaan Sekretariat DPRD, yaitu bagian Umum, Persidangan, dan Humas Protokol.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan tugas selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lainya tentu sangat berbeda visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung pada bidang kegiatan yang dilaksanakan suatu organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mengetahui hasil kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi.

¹⁵ Sedianingsih, *Teori dan Praktik Administrasi Kesekretariatan*. Cetakan ke-1 (Jakarta: Kencana Predana Media Grup, 2010), 238-248

¹⁶ PERBUP Nomor 65 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas, Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan.

Ada beberapa kendala tentang optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD dalam meningkatkan kinerja DPRD diantaranya yaitu:

1. Prestasi kerja

Diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja dari para pegawai. Namun, pegawai hanya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai perintah pimpinan, tetapi untuk kualitas hasil pekerjaannya tersebut tidak diperhatikan. Itu didasari juga anggapan yang pemimpin jarang memperhatikan atau membedakan kualitas pegawai mana yang baik dan kualitas kerja pegawai mana yang buruk sehingga tidak ada motivasi untuk mereka dalam memberikan kualitas kerja yang baik.

2. Keahlian

Merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Di Sekretariat DPRD masih ada pegawai yang memiliki tugas kerja tidak sesuai dengan pendidikannya padahal pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan atau tugasnya akan lebih terampil dalam menangani tugas dan pekerjaannya, dan akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3. Perilaku

Merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tetapi yang kita lihat masih ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin seperti terlambat masuk, padahal di Sekretariat DPRD sudah memiliki aturan jam masuk kerja tetapi ada beberapa pegawai yang masih tidak bisa memenuhi jam masuk kerja dengan berbagai alasan, ini menjadi masalah yang harus segera diselesaikan karena menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggotanya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.¹⁷ Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.¹⁸ Kinerja yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

Fiqh Siyasah terdiri dua kata, yaitu *fiqh* dan *siyasah*. *Fiqh Siyasah* berasal dari kosa kata *faqih*, *yafqahu*, *fiqhan*²⁰ yang artinya faham mendalam. Siyaah berasal dari kata *sasa*, *yasusu*, *siyasatan* yang berarti memimpin, mengurus dan mengembala.²¹ *FIQH siyasah* atau disebut *siyasah syariah* yang secara etimologis dengan tambahan “*ya*” nisbah adalah sesuatu yang bersifat syari. Sedangkan secara terminologis didefinisikan oleh Abdul Wahub Khallaf (w 1357 H) adalah:

Artinya: pengelolaan keadaan umum pemerintahan Islam untuk terciptanya kemaslahatan dan terhindarnya kerusakan dengan tidak bertentangan dengan ketentuan syariat Islam dan prinsip-prinsip umum syariah meskipun tidak sejalan dengan pendapat para ulama mujtahid.

Bahwa yang dimaksud *Abdul Wahub Khallaf* (w 1357) dengan masalah umum umat islam adalah segala hal yang menumbuhkan pengaturan dalam kehidupan mereka, baik dibidang perundang-undangan, keuangan, regulasi dan moneter, peradilan, eksekutif, maupun masalah dalam negeri ataupun hubungan internasional.²²

Fiqh siyasah sebagai ilmu ketatanegaraan dalam islam yang antara lain membicarakan tentang siapa saja sumber kekuasaan, siapa pelaksana kekuasaan, apa

¹⁷ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 178.

¹⁸ Gibson et, al, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat (Jakarta: Erlangga, 1995).

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).

²⁰ Ibn Manzhur, *Lisan al-Arab*, (Mesir: Dar al-Shadr, 2005), hlm. 310 juz 11-12.

²¹ Abdurrahman Taj, *al-Siyasah al-Syari'ah wa-al-Fiqh al-Islami*, (Mesir: Mathba'ah Dar al-Ta'lif 1993), 7.

²² Abdul Wahab Khallaf, *al-Siyasah al-Syari'ah au Nizham al-Daulah al-Islamiyah*, (Khairo: Mathba'ah al-Salafiyah, 1350 H), 14.

dasar dan bagaimana cara-cara pelaksanaan kekuasaan menjalankan kekuasaan yang diberikan kepadanya dan kepada siapa pelaksanaan kekuasaan mempertanggungjawabkan kekuasaannya.²³

Fiqh siyasah adalah bagian dari *fiqh*, *fiqh siyasah* sebagai sebuah disiplin ilmu mempunyai sumber dalam pengkajiannya. Sumber *fiqh siyasah* itu ada tiga yaitu al-Quran dan al-Sunnah, sumber-sumber tertulis selain al-Quran dan al-Sunnah, dan peninggalan kaum muslimin terdahulu.²⁴ Metode yang digunakan untuk mempelajari *fiqh siyasah* adalah metode *ushul fiqh*, yang antara lain *qiyas*, *istihsan*, *maslahah mursalah*, *istishab*, *sadd zariah* dan *urf*, yang terangkup dalam kajian ilmu *ushul fiqh* serta kaidah-kaidah *fiqh*.

Dalam menjalankan pemerintahan dalam suatu lembaga haruslah memiliki tata cara tersendiri untuk menjalankannya, tata cara maupun prinsip-prinsip pemerintahan tersebut tidak hanya sesuai dengan undang-undang yang berlaku, tetapi juga haruslah sesuai dengan syariat Islam. Adapun prinsip-prinsip pemerintahan yang sesuai syariat Islam tersebut yaitu meliputi tata cara pemerintahan dalam konteks pemimpin serta jajarannya, dimana secara umum seorang pemimpin dalam mengemban tugasnya senantiasa harus berorientasi pada terwujudnya kemaslahatan warganya baik secara fisik material maupun secara mental spritual (kejiwaan), hal ini sejalan dengan *Qaidah fiqh*. Adapun dalam mewujudkan kemaslahatan itu, syara menetapkan prinsip-prinsip *kuliyah* yaitu:

- a. Semua yang mengandung madlarat harus di jauhi atau dihilangkan.
- b. Dalam menghindari dan menghilangkan yang madlarat ditempuh juga prinsip-prinsip:
 - 1) Dalam menghilangkan madlaratnya, tidak boleh dengan menempuh madlarat yang sama atau yang lebih berat madlaratnya.

²³ Munawir Syadzali, *Islam dan Tata Negara, Ajaran Sejarah dan Pemikiran*, (Jakarta: UI.Press, 1991), 2-3.

²⁴ Fathiyah al-Nabrawi, *Tarikh al-Nuzum wa al-Hadharah al-Islamiyah*, (Khairo: al-Mathba'ah al-Jadidah,t.pt), 27.

- 2) Dalam menghilangkan madlarat yang umum ditempuh dengan madlarat yang khusus, atau lebu ringan, bila tidak ada jalan lain.
- c. Menghindari yang mengandung kerusakan lebih diutamakan dari pada sekedar mendatangkan kemaslahatan dan sekaligus menolak kemaslahatan.
- d. Pada prinsipnya dalam mencapai kemaslahatan, segala yang mendatangkan kesulitan hidup dihilangkan.²⁵

Gambar 1.1



G. Metodologi Penelitian

Metodologi adalah sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten yang dilakukan dengan cara mengadakan analisis. Sedangkan penelitian merupakan pemeriksaan yang dilakukan dengan prinsip kehati-hatian, tekun dan tuntas terhadap suatu fenomena untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.²⁶

²⁵ Asjumni A. Rahman, *Metode Penerapan Hukum Islam*, Cet. Ke-1 (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1986), 3-4.

²⁶ Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 205-206.

Dengan demikian tujuan dari dilakukannya suatu penelitian ialah untuk memperoleh data yang telah teruji kebenarannya ilmiahnya. Maka dari itu, metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kuningan. Dengan jenjang waktu penelitian mulai bulan Januari tahun 2022 hingga April tahun 2022.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan bersifat deskriptif. Pada dasarnya metode penelitian kualitatif ditujukan untuk penelitian yang bersifat mengamati kasus.²⁷ Penelitian kualitatif berusaha membangun makna tentang suatu fenomena berdasarkan pandangan-pandangan dari para partisipan. Hal ini berarti mengidentifikasi suatu komunitas *culture-sharing*, lalu meneliti bagaimana komunitas tersebut mengembangkan pola-pola perilaku yang berbeda dalam satu waktu (yaitu etnografi). Salah satu metode pengumpulan data untuk strategi semacam ini adalah dengan mengobservasi perilaku para partisipan dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka.²⁸

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian yang dilaksanakan di lapangan adalah dengan meneliti masalah yang sifatnya kualitatif yang dimaksud untuk memahami fenomena yang sedang dialami oleh subjek penelitian sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, artinya penulis menganalisis dan

²⁷ Rully Indrawan & Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Refika Aditama, 2014), 68.

²⁸ John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Cet. 2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 24.

menggambarkan penelitian secara objektif dan mendetail untuk mendapatkan hasil yang akurat.²⁹

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah bahan-bahan yang digunakan sebagai dukungan penelitian sesuai bukti kebenaran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dari data empiris yang didapatkan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif khususnya studi kasus, yang diperoleh dari kesimpulan permasalahan terkait optimalisasi dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah*, yakni berupa hasil studi kasus serta wawancara dari subjek penelitian.

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data pelengkap yang digunakan sebagai data pendukung yang memperkuat sumber primer, seperti buku-buku yang berkaitan tentang kinerja dewan perwakilan rakyat daerah, baik Undang-Undang dan berbagai penelitian yang terkait dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui pengamatan dan pencatatan sistematis atas fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Teknik observasi yang digunakan penulis ialah pengamatan latar

²⁹ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 405-410.

alamiah (tidak terstruktur), dalam teknik observasi dapat dilakukan dengan tes, kuisioner, rekaman gambar serta rekaman suara. Dalam hal ini, penulis mengamati langsung fakta yang terjadi di lapangan dan mencatatnya untuk memperoleh suatu data.³⁰

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dengan melalui komunikasi, yaitu melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Dalam wawancara ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur atau dikenal dengan wawancara baku, terarah dan terpemimpin, yang didalamnya sudah dipersiapkan pertanyaan yang sudah ditentukan. Wawancara yang dilakukan penulis diantaranya dengan anggota DPRD Kabupaten Kuningan.³¹

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang yang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel dan dapat dipercaya jika didukung oleh dokumentasi.

6. Analisis Data

Pada dasarnya analisis data adalah sebuah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan. Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 78-94.

³¹ Lerbin, *Pengertian Wawancara* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992).

Dalam kajian ini, peneliti cenderung mengumpulkan data kualitatif yang berupa ulasan, gagasan dan pendapat para pakar hukum atau hakim mediator. Data yang dikumpulkan, diklarifikasi, kemudia diolah, dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*).

H. Sistematika Penulisan

Sebuah peneliatian akan mudah dipahami jika skema yang ditempuh jelas serta mengarah sesuai dengan tujuan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka teori, metodologi penelitian, sistematika penulisan.

BAB II PERAN DAN FUNGSI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KUNINGAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DPRD

Bab ini terdiri dari pembahasan tentang pengertian optimalisasi, pengertian peran dan fungsi, Sekretariat DPRD, hukum positif yang berkaitan dengan keberadaan Sekretariat DPRD, *fiqh siyasah* yang berkaitan dengan DPRD.

BAB III GAMBARAN UMUM DPRD KABUPATEN KUNINGAN

Bab ini membahas objek penelitian, yaitu gambaran umum DPRD Kabupaten Kuningan seperti letak geografis dan demografis, keadaan penduduk, sistem Pemerintahan Kabupaten Kuningan, Struktur Organisasi DPRD.

BAB IV OPTIMALISASI PERAN DAN FUNGSI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KUNINGAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DPRD DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *FIQH SIYASAH*

Bab ini menguraikan tentang optimalisasi peran dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan. Pada bab ini terdiri dari (A) Hasil Penelitian, (B) Pembahasan

yang meliputi rumusan masalah yakni 1) bagaimana optimalisasi peran dan fungsi dalam meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan, 2) apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan dalam menjalankan peran dan fungsinya, 3) bagaimana perspektif hukum positif dan *fiqh siyasah* mengenai optimalisasi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kuningan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran tentang penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, daftar pustaka, serta lampiran-lampiran.

