BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Rukun Tetangga atau Rukun Warga atau lebih dikenal dengan sebutan RT dan RW adalah sebuah lembaga kemasyarakatan yang secara langsung mengurusi berbagai kegiatan warga masyarakat dan menjadi mitra kerja Pemerintah Kota Bandung dalam menjalankan berbagai program pemerintah maupun program kemasyarakatan warga, serta diakui keberadaanya oleh Pemerintah Daerah, dengan berlandaskan kepada nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku di warga masyarakat tersebut. Dalam perkembangannya, seiring dengan kemajuan zaman, kelembagaan RT dan RW memegang peranan yang cukup sentral sebagai mitra kerja Pemerintah Kota Bandung dalam menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance)* terutama dalam menjaga stabilitas-kondusifitas nilai-nilai dan norma-norma dimasyarakat yang terus dinamis dan menjadi unsur yang penting dalam menjembatani implementasi berbagai program Pemerintah Daerah kepada masyarakat. Pemerintah Kota Bandung memiliki komitmen untuk terus mengembangkan kapasitas kelembagaan RT dan RW, salah satunya adalah dengan memberikan perhatian dalam bentuk pengalokasian dana dalam APBD yang diperuntukan bagi RT dan RW.

Salah satu tujuan dari pengalokasian dana dalam APBD yang diperuntukan untuk RT dan RW bertujuan untuk menciptakan perubahan

demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia yang ada dikelembagaan RT dan RW. Perubahan yang bertujuan untuk mempercepat laju pembangunan menuntut setiap sumber daya manusia atau aparatur pemerintahan beserta kelembagaan pemerintah seperti RT dan RW untuk lebih baik agar tercipta aparatur yang berkualitas dengan adanya kebijakan otonomi daerah. Aparatur pemerintah beserta kelembagaan pemerintah seperti RT dan RW merupakan aspek yang sangat penting di dalam peningkatan kualitas kinerja, disamping unsur lainnya seperti bahan, modal, dan teknologi. Untuk menciptakan kualitas kinerja yang handal diperlukan manajemen sumber daya manusia agar terampil dan berkualitas.

Manajemen sendiri mempunyai pengertian ialah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa kualitas aparatur pemerintahan mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia khususnya aparatur pemerintahan beserta kelembagaan kemasyarakatan seperti RT dan RW ialah menjalankan program kepegawaian agar program atau kebijakan yang dibuat dapat sesuai tujuan yang diharapkan.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudkan tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan

kecakapan akan bekerja efektif jika diikuti oleh kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja giat dan mengerjakan pekerjaannya, dengan demikian persyaratan yang sangat mendasar bagi pegawai adalah kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan semangat kerja yang baik sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta salah satu contohnya adalah kelembagaan kemasyarakatan yaitu RT dan RW. Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui kerja kelembagaan kemasyarakatan sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Menciptakan setiap aparatur pemerintahan yang handal dan terampil, khususnya kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW untuk lebih baik dan berkualitas maka Bagian Pemerintahan Umum yang merupakan suatu unit kerja unsur staf yang secara organisasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekertaris Daerah yaitu membina pengurus RT dan RW agar menciptakan perangkat daerah yang berkualitas yang mempunyai nilai tinggi. Terciptanya pengurus organisasi

kemasyarakatan yang berkualitas maka akan meciptakan organisasi yang berkualitas pula sehingga kualitas RT dan RW juga mempunyai kualitas yang baik pula.

Kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW adalah sebagai pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan zaman yang terjadi. Diperlukan komitmen untuk menciptakan *good governance* melalui pegawai yang profesional, terlatih dan berprilaku positif disadari sepenuhnya oleh institusi pemerintah beserta kelembagaan kemasyarakatan. Komitmen tersebut akan terus dipegang oleh seluruh jajaran institusi pemerintah beserta kelembagaan kemasyarakatan dalam rangka mendapatkan keyakinan dan kepercayaan serta menjadi kebanggaan masyarakat sehingga diperlukan beberapa nilai acuan yang harus dimiliki oleh setiap kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW karena dalam suatu manajemen sumber daya manusia mutlak diperlukan kegiatan yang mencakup penyampaian (*delivery*) informasi yang akurat untuk mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia guna implemantasi langsung dari instansi pemerintah.

Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya dititik beratkan pada kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW. Kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang paling mendasar. Perbaikan dalam penyelenggaraan setiap kegiatan pemerintahan harus dilakukan, terutama

bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pengurus kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanan tugas pelayanan kepada masyarakat oleh pengurus kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusiannya, sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja pengurus kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW dari kualitas pelayanan yang diterimanya.

Sehubungan dengan jumlah pengurus kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW yang kurang memadai atau tidak sebanding dengan volume/beban kerja yang diterima, terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat, maka perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja pengurus kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW terhadap pelayanan kepada masyarakat demi tercapainya pelayanan yang baik. Oleh karena itu Bagian Pemerintahan Umum mamberikan fasilitas hibah yang diperuntukan RT dan RW dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan RT dan RW yang merupakan agenda Bagian Pemerintahan Umum. Fasilitas hibah yang diperuntukan RT dan RW dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan RT dan RW ini bertujuan untuk meningkatkan mutu atau kualitas dari pengurus organisasi RT dan RW.

Kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW yang berada di lingkungan Kota Bandung merupakan organisasi pemerintahan yang

mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana daerah bidang pemerintahan dilingkungan Kota Bandung terutama yang berhubungan dengan usaha peningkatan pelayanan masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut pembinaan kepada pengurus RT dan RW perlu ditingkatkan lagi bukan saja melalui perbaikan sistem prosedur yang digunakan, tetapi juga yang lebih penting lagi adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para pengurus RT dan RW yang ada di lingkungan Kota Bandung. Oleh sebab itu, setiap kegiatan pembinaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah para pengurus RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik.

Kelembagaan kemasyarakatan RT dan RW di wilayah Kecamatan Regol salah satu kelembagaan pemerintah yang perlu di fasilitasi oleh Bagian Pemerintahan Umum dalam bentuk pengalokasian dana dalam APBD yang diperuntukan bagi RT dan RW. Melalui dana APBD atau program dana hibah tersebut Bagian Pemerintah Umum bertujuan untuk membantu RT dan RW di wilayah Kecamatan Regol untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan administrasi RT dan RW untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar pelayanan kepada masyarakat lebih baik lagi khususnya pelayanan administrasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis tertarik dan berinisiatif untuk melakukan penulisan mengenai peran Bagian Pemerintahan Umum dalam meningkatkan kinerja aparatur, khususnya kinerja lembaga kemasyarakatan.

penulis dalam hal ini menuangkan dalam judul: “**PELAKSANAAN KEGIATAN ADMINISTRASI RT DAN RW DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA RT DAN RW DI KECAMATAN REGOL”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka maksud dari identifikasi masalah ini adalah untuk membatasi masalah untuk mempermudah proses pembahasan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Tujuan dari pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW di Kecamatan Regol?
2. Bagaimana Sumber Daya dari pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW di Kecamatan Regol?
3. Bagaimana Proses Komunikasi dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW di Kecamatan Regol?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Adapun maksud dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW di Kecamatan Regol.

Sedangkan tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dari pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW Kecamatan Regol.
2. Untuk mengetahui sumber daya dari pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW Kecamatan Regol.
3. Untuk mengetahui proses komunikasi pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW Kecamatan Regol.

1.4 Kegunaan Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Hasil penulisan ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis. Adapun kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi Penulis

Hasil dari penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan, bahan pembelajaran dan pengalaman bagi penulis terutama mengenai peningkatan kualitas penyelenggaraan administrasi RT dan RW yang ada di lingkungan Kota Bandung.

2. Kegunaan Teoritis.

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan ilmu yang positif bagi ilmu sosial serta dapat dijadikan bahan acuan untuk masa yang akan datang bagi yang melaksanakan penulisan mengenai peningkatan kualitas penyelenggaraan Administrasi RT dan RW yang ada di lingkungan Kota Bandung.

3. Kegunaan Praktis.

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana untuk membandingkan antara teori yang didapat saat perkuliahan dan praktek di lapangan dan juga dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan pemerintahan setempat, khususnya bagi Sekretariat Daerah Bagian Pemerintahan Umum sebagai suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Administrasi RT dan RW yang ada di lingkungan Kota Bandung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap peningkatan pelayanan publik dan tertib administrasi perlu didukung dengan suatu kebijakan yang berorientasi pada pelayanan. Oleh karena itu kebijakan ditujukan untuk mengarahkan tindakan-tindakan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai harapan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier yang dikutip oleh Agustino yang menyatakan bahwa:

> "Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah, keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan peradilan. namun lazimnya, keputusan tersebut mengidentisifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan-tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses imlementasinya" (Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Agustino, 2006:139).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan suatu kebijakan berisi suatu program untuk mencapai tujuan, nilai-nilai yang dilakukan melalui tindakan-tindakan yang terarah. Kebijakan publik mengisyaratkan

adanya pilihan-pilihan kolektif yang saling bergantung satu sama lain, termasuk didalamnya keputusan-keputusan untuk melakukan tindakan dan program kerja yang telah dibuat. Kebijakan tersebut dibuat oleh badan atau kantor pemerintah. Suatu kebijakan apabila sudah dibuat maka harus dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasi sumber daya *financial* dan manusia agar tujuan bisa tercapai. Kebijakan tersebut biasanya dituangkan dalam program kerja karena untuk memudahkan pencapain tujuan.

Suatu program kerja atau kegiatan yang telah dirumuskan tentunya mempunyai target-target atau tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian target atau tujuan tersebut bisa dicapai atau terealisasi apabila program kerja atau kegiatan tersebut telah diimplementasikan. Pengertian implementasi adalah kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan baik secara individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Meter dan Horn dalam Agustino,2006:65).

Berdasarkan pengertian diatas bahwa implementasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi baik pemerintah atau swasta untuk mencapai tujuan yang diharapkan tentunya yang ada di dalam kebijakan organisasi. Secara etimologis pengertian implementasi menurut kamus Webster yang dikutip oleh Solihid Abdul Wahab adalah:

Konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu ”*to implement*, dalam kamus besar Websters, *to implement* (mengimplementasikan) mempunyai pengertian *to provide the means for*

carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *and to give pratical effect to* (untuk menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu)" (kamus besar Websters dalam Wahab, 2005:64).

Jadi sesuatu yang dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan bernegara. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan Lester dan Stewart Jr (dikutip oleh Agustino, 2005:20). Menurut mereka, implementasi merupakan suatu proses sekaligus suatu hasil (*output*). Keberhasilan suatu kebijakan publik dapat diukur dan dilihat melalui proses dan pencapaian tujan hasil akhir (*output*) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih. Hal ini tidak jauh beda dengan apa yang diutarakan oleh Merille Grindele, sebagai berikut :

> "Pengukuran keberhasilan implementasi dapat dilihat dari proses dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan program sesuai dengan apa yang telah ditentukan yaitu dengan melihat pada *action* programnya dari *individual projects* dan yang kedua apakah tujuan program tersebut dapat tercapai" (Merille Grindele dalam Agustino, 2006:153).

Implementasi kebijakan merupakan tahap-tahap yang paling penting dalam keseluruhan struktur kebijakan, karena melalui prosedur ini proses kebijakan secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan atau tidaknya tercapai tujuan. Sejalan dengan hal tersebut dipertegas oleh Chiep J.O. Udoji dengan mengatakan bahwa:

"Pelaksana kebijakan adalah suatu yang penting bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan-kebijakan yang hanya

berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.” (Chiep J.O Udoji dalam Agustino, 2006:154).

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan minimal menyangkut tiga hal. *Pertama,* adanya tujuan dan sasaran kebijakan. *Kedua,* adanya aktifitas atau kegiatan pencapaian tujuan. *Ketiga,* adanya hasil kegiatan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis dimana pelaksanaan kegiatan melaksanakan suatu aktifitas atau kegiatan dan implementasi itu harus diterapkan pada prakteknya bukan sekedar teori.

Proses Implementasi itu merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu penjalanan kebijakan yang pada dasarnya kebijakan itu secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi. Proses Implementasi kebijakan berlangsung pada hubungan berbagai variable. Menurut Van Meter dan Van Horn ada enam variabel yang mempengaruhi kebijakan *public* sebagai berikut :

1) Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan.
2) Sumber daya.
3) Karakteristik organisasi pelaksana.
4) Sikap para pelaksana.
5) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.
6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik.
   (Van Meter dan Van Horn dalam Agustino, 2006:142).

Secara rinci variabel-variabel implementasi kebijakan publik model Van Meter dan Van Horn dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan diperlukan untuk mengarahkan dalam menjalankan kebijakan, hal tersebut bertujuan agar sesuai dengan Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Administrasi RT dan RW yang menjadi sasaran adanya kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat.

Kedua, menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh Agustino, sumber daya kebijakan merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, waktu (Meter dan Horn dalam Agustino, 2006 :142). Sumber-sumber keberhasilan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting karena merupakan sumber penggerak dalam melaksanakan suatu kebijakan, modal diperlukan untuk pendukung kelancaran pembiayaan kebijakan agar tidak menghambat proses kebijakan. Sedangkan waktu sebagai pendukung keberhasilan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.

Ketiga keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari sifat-sifat atau ciri-ciri badan atau instansi pelaksana kebijakan. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kinerja publik akan sangat dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat dan cocok dengan para badan atau instansi pelaksana. Menurut Subarsono kualitas dari kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri dari para aktor, kualitas tersebut adalah tingkat pendidikan,

kompetensi, dalam bidangnya, pengalaman kerja dan integritas moralnya (Subarsono, 2006:7).

Apabila implementor memiliki sifat atau karakteristik yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Keempat, komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam koordinasi implementasi kebijakan, menurut Hogwood dan Gunn yang dikutip oleh Wahab bahwa koordinasi bukanlah sekedar penyangkut persoalan komunikasi informasi ataupun bentuk-bentuk struktur-stuktur administrasi yang cocok, melainkan menyangkut pula persoalan yang lebih mendasar yaitu praktek pelaksanaan kebijakan (Hogwood dan Gunn dalam Wahab, 2005:77).

Kelima, menurut Meter dan Horn yang dikutip oleh Subarsono, bahwa karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi (Meter dan Horn dalam Subarsono, 2006:101). Setiap para pelaksana dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kebijakan harus merasa memiliki terhadap tugasnya masing-masing berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keenam, dalam menilai kinerja keberhasilan implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh Agustino adalah sejauh mana lingkungan eksternal ikut mendukung keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan, lingkungan eksternal tersebut

adalah ekonomi, sosial dan politik (Meter dan Horn dalam Agustino, 2006: 144).

Berdasarkan pengertian diatas terdapat enam indikator yang mendukung keberhasilan kebijakan. Akan tetapi hanya tiga indikator yang dijadikan sebagai bahan penulisan ini, hal tersebut disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di lapangan yaitu: 1). Tujuan kebijakan 2). Sumber daya 3). Proses komunikasi antar organisasi pelaksana.

Pertama ialah tujuan kebijakan diperlukan untuk mengarahkan dalam menjalankan kebijakan, hal tersebut bertujuan agar sesuai dengan Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Administrasi RT dan RW yang menjadi sasaran adanya kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat.

Kedua ialah sumber daya didalam melaksanakan Kegiatan Administrasi RT dan RW diperlukan karena merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, waktu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Ketiga ialah proses komunikasi yang berperan penting dalam pencapain tujuan, melalui proses komunikasi yang baik maka tujuan akan bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Melaui proses komunikasi yang baik pula maka dapat pula terwujud pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Menurut Moenir, pemerintah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada publik dapat dilakukan dengan cara :

1. Memberikan kemudahan dalam pengurusan hal-hal yang dianggap penting.
2. Memberikan pelayanan secara wajar.
3. Memberikan peralkuan yang tidak pilih kasih.
4. Bersikap jujur dan terus terang. (dalam Moenir, 2004:42).

Memberikan pelayanan terbaik maka kinerja pun akan menjadi baik. Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9).

Berdasarkan pendapat diatas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain mengenai kinerja menurut A. Dale Timple dalam buku A.A Anwar Mangkunegara terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

> Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal *(disposisional)* yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. (dalam Mangkunegara, 2006:15).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja kurang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuanya.

Selanjutnya menurut Keith Davis yang dikutif A.A Anwar Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi :

1. Faktor Kemampuan,
2. Faktor Motivasi,
3. Faktor Individu,
4. Faktor Lingkungan Organisasi
   (dalam Mangkunegara, 2006:13).

Faktor Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupkan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga

hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berati jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attiude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Motivasi dalam arti bagaimana anggota organisasi menafisirkan lingkungan kerja mereka. Vitalitas kerja yang ditunjukan seseorang pekerja didasari atas faktor-faktor apa yang memberi andil dan berkaitan dengan efek negatif terhadap vitalitas seseorang serta apa yang menimbulkan kegairahan dalam bekerja.

Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan pisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal

dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor Lingkungan Kerja Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan, motivasi, individu dan faktor lingkungan organisasi. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis menyusun definisi operasional sebagai berikut :

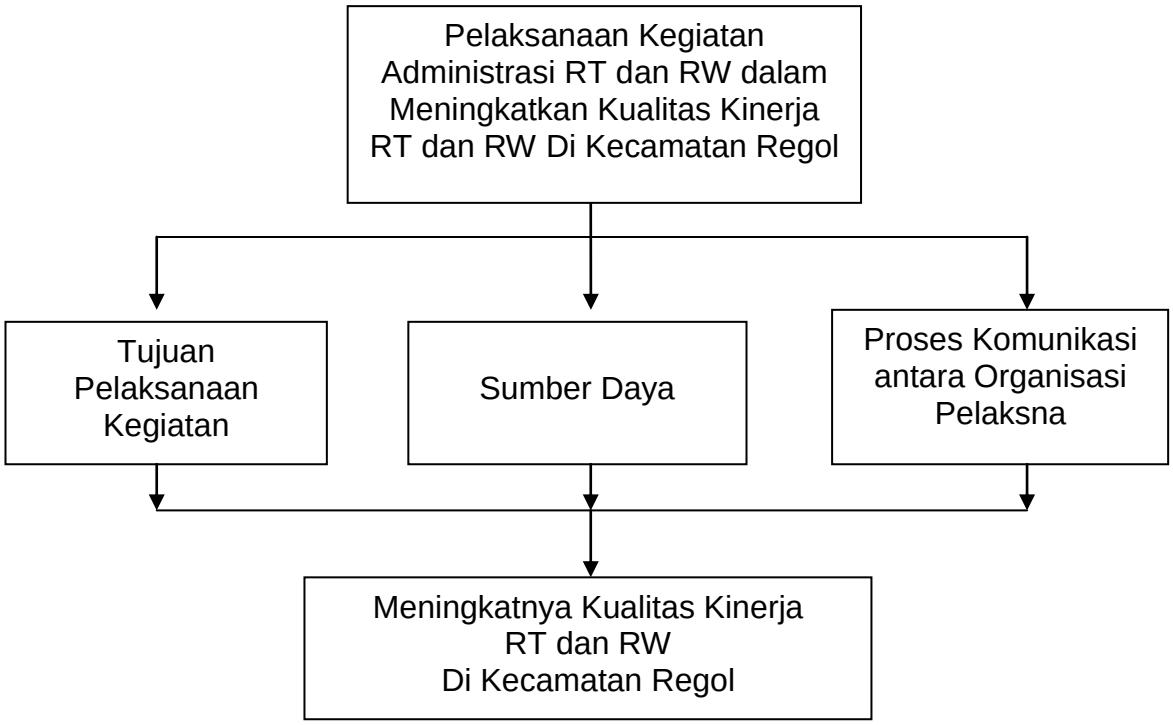
1. Implementasi adalah kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan baik secara individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan dalam suatu kebijakan yang telah dibuat.
2. Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.
3. Pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu atau kualitas kinerja RT dan RW dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang

diharapkan. Pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW di Kecamatan Regol dapat ditelaah melalui:

1) Tujuan kebijakan dibuat agar didalam pelaksanaanya ada *input* dan *output* yang diharapkan.
2) Sumber daya kebijakan yang dapat ditelaah melalui pemanfaatan sebagai berikut :
    a. Sumber daya manusia, merupakan pengerak untuk menjalankan suatu kebijakan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka kegiatan pun dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan.
    b. Biaya, adalah faktor kelancaran agar kebijakan dapat terlaksana dengan baik. Sumber-sumber keberhasilan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.
    c. Waktu, sebagai pendukung keberhasilan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.
3) Komunikasi sebagai peranan yang penting dalam koordinasi implementasi kebijakan.

Berdasarkan teori-teori di atas, kerangka pemikiran Penulisan ini dapat dilihat dalam model sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



1.6 Metode Dalam Laporan KKL

1.6.1 Metode

Sesuai dengan masalah yang diteliti pada saat ini, yang berhubungan dengan yang terjadi sekarang, maka dasar-dasar yang digunakan untuk mencari kebenaran dalam penulisan adalah berdasarkan suatu metode. Metode tersebut dapat lebih mengarahkan penyusunan dalam melakukan penulisan dan pengamatan.

Dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih (Atherton & Klemmack dalam Soehartono, 2008:35).

Penulis menggunakan metode deskriptif, karena penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas Penyelenggaraan Administrasi RT dan RW dalam meningkatkan kualitas kinerja RT dan RW.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini melalui:

1. Studi Pustaka, yaitu cara yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang bersumber dari buku-buku, koran, majalah, internet dan literatur yang berkaitan dengan Pelaksanaan Kegiatan Administrasi RT dan RW di Kecamatan Regol Kota Bandung.
2. Observasi, yaitu cara menghimpun data dengan melakukan praktek kerja lapangan langsung di Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

1.6.3 Analisis Data

Suatu kegiatan yang mengacu pada penelaahan atau pengujian yang sistematik mengenai suatu hal dalam rangka menentukan bagian-bagian, hubungan diantara bagian dan hubungan bagian dalam keseluruhan. Teknik analisis data yang sesuai dengan penulisan ini adalah analisis deskriptif, yaitu suatu kegiatan yang mengacu pada penelaahan atau pengujian yang sistematik mengenai suatu hal dalam

rangka menentukan bagian-bagian hubungan diantara bagian dalam keseluruhan.

Terdapat unsur utama dalam proses analisis data pada penulisan kualitatif yaitu: 1). Reduksi data, 2).Sajian data dan 3).Penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2005:92-99).

Berdasarkan unsur-unsur yang dikemukakan diatas maka penulis mejabarkanya sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data adalah bagian dari proses analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data tentang pelaksanaan administrasi RT dan RW di Kecamatan Regol sehingga dapat dibuat kesimpulan.

2. Sajian Data

   Sajian data adalah susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan. Sajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat mengenai profil dan tipologi, visi dan misi, tujuan kegiatan dan bagan atau struktur organisasi yang ada di Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Kota Bandung ataupun di Kecamatan Regol.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada penulisan kualitatif tidak akan ditarik kesimpulan secara langsung kecuali setelah diproses pengumpulan data tentang pelaksanaan kegiatan administrasi RT dan RW berakhir.

1.7 Lokasi dan Jadwal Pelaporan Kuliah Kerja Lapangan

Lokasi Kuliah Kerja Lapangan yang penulis laksanakan yaitu pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung yang beralamat di Jl. Wastukencana No.2 Bandung.

Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan dilakukan selama 1 bulan yang dimulai pada tanggal 1 sampai 31 Agustus tahun 2010. Adapun jadwal Laporan KKL adalah dari bulan Juli sampai dengan bulan November sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Kuliah Kerja Lapangan

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2010				
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nov
1.	Tahap Persiapan: a. Pengajuan Judul Penulisan					
	b. Pengajuan Usulan Penulisan					
	c. Pengajuan Surat ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinisi Jawa Barat					
2.	Tahap Pelaksanaaan KKL					
3.	Tahap Akhir: a. Penulisan Laporan KKL					
	b. Pengumpulan Laporan KKL					