



ABSTRACT

The local Secretariat in Rembang district is a central government for the local government in the Rembang District. As the central government, then performance of the local Secretariat is a focus or main issue of society.

Based on defined problem, more emphasizing meaning and process in doing a research, then this research used a qualitative approach. Its goal is to make expressed problems more comprehensive, deep and natural. In this research, I can explain chronologically, so that final result can recommend the enforcement of policy.

The performance alone has meaning rate of result achievement or rate of continually achievement organizational goal. As rate of achieved organizational result and goal, then there must be standard or criteria on success of the organization alone. In enforcement, the performance is affected by some issues; these are human resources, leadership and bureaucratic work culture. The human resources have effect on performance, because these play a role and main actors of performance. The leadership is also vital in improving performance. The important meaning of leadership is that they have control of government and where the government path will be. The bureaucratic work culture is not less important than it, but it makes the organizational performance seen, whether the organizational performance is bad or good. The bureaucratic work rule, although its age is still young, but each employee has disciplined, assumes ownership and responsibility for tasks give to him or her.

Performance in local Secretariat in Rembang Regency from the finding result in the study shows that the result do not have optimal yet. In the human Resource field, the training implementation have not been realized because there is no infrastructure to implement and the study orientation of the officials in still in getting the title, it is not to improve the quality of human resource. In the Leadership Field, the way of getting the leader is still by using the old way, namely by using the seniority nomination and position, so it have not gotten a leader figure which fulfill the target. Bureaucracy Working Culture Field is still many leaders which make a doubt to the working culture.

To improve the performance in Local Secretariat, so it is necessary to provide the policies : the changing of the leader getting system, namely the old getting way is completed by requiring the working achievement requirement, the leader intelligent, emotional, stability level. For the last two, it can be do through fit and proper test; the improving of the quality of Human Resource as such as the training management must include the policy to implement the training result, the study duty and the study approval running must orientate toward the improving of quality of the Human Resource, the mapping of should be done again to get the working division which optimal continuously, and giving the reward to the official which has achievement or vice versa.



INTISARI

Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang merupakan pusat pemerintahan bagi Pemerintah Kabupaten Rembang. Sebagai pusat pemerintahan, maka kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang menjadi fokus atau sorotan utama masyarakat.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan yang lebih menekankan pada makna dan proses dalam pelaksanaan penelitiannya, maka penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif**. Tujuannya adalah agar permasalahan yang diungkapkan akan lebih bersifat komprehensif dan mendalam, serta bersifat alamiah. Melalui penelitian ini, maka dapat dijelaskan secara lebih kronologis, sehingga hasil akhir dapat memberikan rekomendasi bagi pelaksanaan kebijakan.

Kinerja itu sendiri memiliki arti sebagai tingkat pencapaian suatu hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Sebagai tingkat pencapaian hasil atau tujuan organisasi, maka harus ada tolok ukur atau kriteria terhadap keberhasilan organisasi itu sendiri. Didalam pelaksanaannya, kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu : Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Birokrasi. **Sumber Daya Manusia** dikatakan berpengaruh terhadap kinerja, karena merekalah yang berperan dan sebagai pelaku utama kinerja. **Kepemimpinan** juga sangat penting didalam upaya peningkatan kinerja. Arti penting dari kepemimpinan adalah ditangan merekalah kendali pemerintahan berada serta akan dibawa kemana jalannya pemerintahan mendatang. **Budaya Kerja Birokrasi** tidak kalah pentingnya dengan kedua hal tersebut, justru pada budaya kerja inilah kinerja organisasi terlihat, apakah kinerja organisasi tersebut buruk atau baik. Aturan Budaya Kerja Birokrasi walaupun usianya masih muda namun seharusnya setiap diri pribadi pegawai sudah tertanam rasa disiplin, rasa memiliki serta mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang dari hasil temuan dalam penelitian menunjukkan hasil yang belum optimal. Dibidang Sumber Daya Manusia, implementasi diklat belum bisa direalisasikan karena belum ada sarana untuk mengimplementasikan, selain itu orientasi belajar dari para pegawai masih mengarah kepada raihan gelar, bukan untuk meningkatkan kualitas SDM. Dibidang kepemimpinan, tata cara perekrutan pimpinan masih menggunakan pola lama yaitu menggunakan nominasi senioritas dan keangkatan, akibatnya belum diperoleh figur pimpinan yang memenuhi harapan. Dibidang Budaya Kerja Birokrasi masih banyak pimpinan yang meragukan untuk melaksanakan budaya kerja.

Untuk meningkatkan kinerja di Sekretariat Daerah, maka perlu adanya kebijakan-kebijakan : perubahan sistem perekrutan pimpinan yaitu pola perekrutan lama disempurnakan dengan memasukkan syarat-syarat prestasi kerja, kecerdasan pimpinan serta tingkat stabilitas emosional. Untuk dua hal terakhir



dapat ditempuh melalui fit and proper test; peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia seperti pengelolaan diklat harus ada kebijakan untuk mengimplementasikan hasil-hasil diklat, pelaksanaan tugas belajar dan ijin belajar harus berorientasi kepada peningkatan kualitas SDM, pemetaan kader harus dilakukan lagi untuk memperoleh pembagian kerja yang optimal dan lain-lain; peningkatan pelaksanaan fungsi pengawasan, pembinaan pegawai secara terus menerus, serta pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi atau sebaliknya.