

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh:
Andy Wijanarko

Abstrak

Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya, peneliti memfokuskan penelitian ini di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, dimana pegawai sekretariat memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu melayani tugas dan fungsi anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah. Dalam menilai kinerja pekerjaan seseorang penilaian kinerja sangat penting bagi setiap pegawai untuk mengukur bagaimana prestasi kerja pegawai tersebut dan mengukur sejauh mana tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dapat terlaksana. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menekankan pada konsep pengukuran kinerja. faktor-faktor yang meliputi indikator kinerja yaitu : Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku, Kepemimpinan. Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah sudah dikatakan baik. Hal tersebut dikarenakan capaian kinerja pegawai sudah mencapai target sasaran capaian kinerja, Namun kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan.

Keyword: *Kinerja, Analisis Kinerja*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi seperti saat ini, tantangan terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi informasi menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dan produktif. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi informasi adalah suatu organisasi yang mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang proaktif terhadap perubahan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai potensi strategis dalam suatu organisasi yang artinya unsur manusia memegang peran penting dalam mencapai visi suatu organisasi. Oleh karena itu dalam rangka mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia sehingga terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi.

Selain itu, pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintahan untuk menciptakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan

lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan dalam penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumberdaya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Pemerintah daerah merupa-kan suatu lembaga politik yang berfungsi mengontrol dan mengawasi jalannya pemerintahan, sebagaimana Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

tentang Pemerintahan Daerah, yang salah satu sasaran tujuan diberlakukan Undang-Undang tersebut adalah untuk memberikan dampak yang nyata dan luas terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja aparatur pemerintah dalam mengemban tugas sesuai dengan tugas fungsinya.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai negeri sipil merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi pemerintahan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah peraturan perundangan untuk mengatur manajemen pegawai negeri sipil yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi pedoman dalam penegakan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mendorong pegawai lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparatur pemerintahannya. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal itu tidak akan cukup apabila tidak ada dukungan dari atasan.

Dalam hal ini Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah sebagai perangkat daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah yang diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap Jawa Tengah, demi terwujudnya visi dan misi Jawa Tengah.

Tugas Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah ialah membantu Gubernur menyelenggarakan administrasi dan kesekretariatan dan keuangan, mendukung

pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Jawa Tengah serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Tengah Nomor 55 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Seorang pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi menjadikan sebuah kekuatan dan energi serta arahan dari berbagai pihak yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Pegawai sangat peduli sekali dengan fasilitas kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan

baik. Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang bersih, ruangan yang lega dengan peralatan relatif modern dan jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai sudah memadai maka hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja pegawai.

Selain untuk meningkatkan kualitas kerja, sistem penilaian kinerja yang ketat dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, kemampuan kerja dari pegawai dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya jaminan untuk pengembangan karir dengan penuh kepastian. Fasilitas kerja sebagian masih ada yang kurang memadai dapat menghambat kinerja pegawai. Dokumen yang merupakan arsip seharusnya tersimpan dalam data base dan sudah melalui system, komputerisasi, akan tetapi pada kenyataannya dokumen masih dalam bentuk kertas (*paper base*) dan belum terkelola dengan baik.

Berdasarkan masalah-masalah yang terurai di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah”.

Pembahasan & Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terkait pengetahuan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah diperlukan adanya analisis mengenai penempatan pegawai, analisis menitikberatkan pada karakteristik pegawai, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan.

Hal tersebut seharusnya dilakukan untuk pegawai baru maupun pegawai lama untuk penataan pegawai supaya adanya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan spesifikasi tugas pokok dan fungsi yang akan ditempati, karena pegawai yang latar belakang pendidikannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tentunya akan menghasilkan efek yang baik terhadap kualitas hasil pekerjaannya.

Keahlian ditinjau dari inisiatif. Dalam hal ini, inisiatif juga dapat mempengaruhi kecepatan dan ketepatan dalam menjalankan pekerjaan didalam sebuah organisasi. Inisiatif juga bukan hanya diharuskan dari pegawai satu ke pegawai lain, tetapi juga diperlukan sebuah inisiatif

antara pimpinan dan bawahan. Dimana sejauh mana atasan memberikan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan juga atasan memberikan motivasi terhadap para bawahan. Tidak hanya itu saja, atasan juga harus mampu memberikan contoh teladan terhadap bawahannya, serta pimpinan me-nunjukkan sikap perilaku kinerja baik kepada bawahannya. Adapun pemimpin harus mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya, baik itu arahan secara langsung maupun tidak langsung.

Keahlian ditinjau dari komunikasi. Komunikasi didalam setiap arahan-arahan pimpinan juga menjadi faktor penting untuk diperhatikan, bagaimana cara pemimpin berkomunikasi dengan pegawai disetiap arahan-arahan tersebut. Apakah komunikasi antar pimpinan dan bawahan mampu dimengerti oleh pegawai atau tidak, apakah setiap arahan dapat di-laksanakan arahan tersebut dengan baik apa tidak. Interaksi antara pimpinan dengan bawahan sangatlah diperlukan dalam sebuah organisasi.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa interaksi kedekatan antar pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik. Serta salah satu factor dalam men-delegasikan wewenang dan tanggung jawab adalah adanya kepercayaan yang besar terhadap bawahan.

Keahlian ditinjau dari kerjasama. Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun informal. Karena dengan adanya kerjasama akan terwujudnya sebuah tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini, terlaksana visi dan misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kerjasama akan meringankan beban pegawai apabila kerjasama terlaksana dengan baik.

Di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dalam hal kerjasama terlaksana dengan baik. Hal itu dapat dibuktikan dengan pendapat pegawai yang mengatakan bahwa kerjasama sudah terjalin dengan baik.

Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah ditinjau dari Aspek Perilaku.

Keberhasilan sebuah organisasi merupakan sebuah ke-berhasilan tim, mulai

dari pimpinan sampai dengan staf yang paling bawah. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan organ vital dalam sebuah organisasi. Maka dibutuhkan perilaku sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan sebuah tugas pokok dan fungsi di suatu organisasi. Perilaku sendiri merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat dalam diri pegawai tersebut dan dibawa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Perilaku kerja dalam hal ini meliputi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai tersebut.

Perilaku ditinjau dari disiplin.

Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur sebuah kinerja organisasi, dimana disiplin merupakan sikap mental dan pengendalian diri yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku dalam menaati sebuah peraturan yang berlaku. Dapat kita lihat kedisiplinan pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah masih banyak pegawai yang belum disiplin masih terlambat dalam masuk kerja terutama apel pagi dan masih ada pegawai yang jam makan siang tidak kembali lagi ke kantor. Padahal dijelaskan dalam PP No. 53 Tahun 2010 Bab 2 pasal 3 adalah pegawai harus masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Perilaku ditinjau dari tanggung jawab. Dalam hal ini, tanggung jawab berperan penting dalam kinerja pegawai karena pegawai yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentu dia akan memperhatikan kinerjanya. Pegawai tidak dapat dikatakan bertanggung-jawab, apabila tidak menaati peraturan yang berlaku. Berikut bentuk tindakan yang tidak bertanggungjawab pegawai akan kinerja pekerjaan masih kurang diperhatikan.

Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah ditinjau dari Aspek Kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi baik itu swasta maupun pemerintahan. Dalam upaya melaksanakan ke-pemimpinan yang efektif dan efisien, seorang pemimpin diharap mampu memberikan warna dalam mengelola sebuah organisasi untuk dapat mempengaruhi anggota yang di-pimpinnya.

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan penelitian menganalisa dan berwawancara langsung dengan pimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah kebanyakan adalah gaya kekeluargaan, menurut mereka gaya kekeluargaan sangatlah efektif dalam membangun sebuah organisasi lebih humanis dan erat dibandingkan disiplin atau keras.

Penutup

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah sudah terlaksana dengan baik sesuai sasaran kinerja pegawai dan tupoksi pada masing-masing pegawai. Peningkatan kualitas kerja melalui bimtek atau diklat juga sudah terlaksana dengan baik namun perlu untuk ditingkatkan kuantitas dan kualitas bimtek pegawai.

Indikator dalam menganalisis keahlian pegawai, dapat dilihat dari pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama tim. Dalam hal ini penelitian terkait pengetahuan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah diperlukan adanya analisis mengenai penempatan pegawai, analisis menitikberatkan pada karakteristik pegawai, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan.

Indikator dalam menganalisis perilaku, dapat dilihat dari disiplin dan tanggungjawab. Dalam hal ini, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah masih adanya pegawai yang belum disiplin dan bertanggungjawab akan tata tertib yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa pimpinan menerapkan pola kekeluargaan pada pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Pola kekeluargaan itu sendiri mencerminkan adanya hubungannya yang erat, pimpinan dapat membaur dengan pegawai, hal tersebut menjadikan terlaksananya pekerjaan dengan baik.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

- Henry Simamora. 2002. Auditing1. UPP AMP-YKPN: Yogyakarta
- Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. (2007) Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Tengah Nomor 55 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017.
- Peraturan Perundang-undangan:
- Reksohadiprojo dan Handoko Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta, BPFE, 2000
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 jo UU Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah
- Wibowo, Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada. 2008