ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PADA SEKRETARIAT DWAN PERWAKILAN RAKYA DAERAH KABUPAEN KAIMANA

Usman Eleuwarin, Anwar Fenetiruma, Titin Prihatiningsih
eleuwarinusman@gmail.com, anwarfenetiruma@gmail.com, tienprih@gmail.com
Administrasi publik, administrasi publik, STIA ASY-SYAFI'IYAH

Abstract

The performance of civil servants is a fundamental determinant of government effectiveness and the quality of public service delivery. As the administrative supporting institution of the Regional House of Representatives (DPRD), the Secretariat plays a strategic role in facilitating legislative functions, administrative services, and institutional coordination. Nevertheless, several challenges, including inadequate work discipline, delays in task completion, limited supporting facilities, and suboptimal organizational coordination, continue to hinder employee performance.

This study aims to analyze the performance of civil servants at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Kaimana Regency based on five performance indicators: work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and independence.

This research employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through observation, questionnaires, documentation, and interviews involving 23 civil servants working at the Secretariat. The collected data were analyzed using data reduction, data presentation, content analysis, and conclusion drawing techniques.

The findings indicate that the overall performance of civil servants is categorized as good. The percentage scores for each indicator are 79.71% for work quality, 74.46% for work quantity, 77.71% for timeliness, 75.36% for effectiveness, and 74.73% for independence. Despite these encouraging results, several challenges remain, including insufficient employee discipline, inadequate supporting facilities, limited managerial supervision, and less effective organizational coordination. Therefore, strengthening employee competency development, improving supervision mechanisms, optimizing organizational resources, and implementing continuous performance evaluation are essential strategies to improve administrative service effectiveness within the Secretariat of the Regional House of Representatives of Kaimana Regency.

***Keywords**: Civil Servant Performance, Public Administration, Public Service, Regional House of Representatives Secretariat, Government Performance*

Abstrak

Kinerja aparatur sipil negara merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai unsur pendukung penyelenggaraan fungsi legislatif memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi, persidangan, serta dukungan teknis kepada DPRD. Namun demikian, berbagai permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurang optimalnya koordinasi antarpegawai masih menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana berdasarkan lima indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan wawancara terhadap 23 Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, analisis isi, serta penarikan kesimpulan secara sistematis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana secara umum berada pada kategori baik. Indikator kualitas kerja memperoleh nilai sebesar 79,71%, kuantitas kerja 74,46%, ketepatan waktu 77,71%, efektivitas 75,36%, dan kemandirian 74,73%. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa hambatan berupa rendahnya disiplin sebagian pegawai, keterbatasan fasilitas kerja, kurang optimalnya koordinasi organisasi, serta belum maksimalnya perhatian pimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi aparatur, penguatan sistem pengawasan, optimalisasi sarana pendukung, serta penerapan sistem evaluasi kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik, Sekretariat DPRD, Administrasi Publik.

Pendahuluan

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah pada era desentralisasi sangat ditentukan oleh kapasitas aparatur sipil Negara dalam menjalankan fungsi pelayanan public secara efektif,efisien,transparan,dan akuntabel. Aparatur sipil Negara tidak hanya berperan sebagai pelakana kebijakan pemerintah,tetapi sebagai pengerak utamaterciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur menjadi salah satu agenda strategis dalam reformasi birokrasi di Indonesia.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama yang menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan,efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan pegawai dalam bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab. Organisasi pemerintahan yang memiliki aparatur dengan kinerja tinggi akan lebih mampu memberikan pelayanan public yang berkualitas sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat serta mendukung terwujudnya pemerintahan yang professional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dalam lingkup pemerintahan daerah, Skretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai kedudukan yang sangat strategis sebagai unsure pelayanan administrasi dan teknis yang mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Keberhasilan pelaksanaan tugas DPRD tidak dapat dipisahkan dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh Sekretariat DPRD. Oleh sebab itu, setiappegawai dituntut memiliki kompetensi, profesionalisme, integrias, disiplin serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika penyeleggaraan pemerintah daerah.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih banyak terdapat berbagai permasalahan yang mempenaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya disiplin kehadiran, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya pehatian pimpinan terhadap pengembangan pegawai, serta keterbatasan saana dan prasarana pendukung pekrjaan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan administrasi kepada DPRD maupun kepada masyarakat.

Selain faktor internal, perkembangan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan public yang semakin berkualitas juga menjadi tanangan bagi setisp instansi pemerintah. Reformasi birokrasi mendorong seluruh organisasi sector public untuk menerapkna system manajemen kinerja yang lebih terukur, transparan, dan berorientasi pada hasil (*result-oriented performance management*). Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja aparatur menjadi kebutuhan penting sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dibandingkan penelitian sebelumnya karena tidak hanya mendeskripsikan tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil, tetapi juga menganalisis pencapaian lima indikaor utama kinerja secara komprehensif pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas aparatur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya mengenai pengelolaan kinerja aparatur pemerintah daerah, sekaigus menajdi bahan evaluasi bagi pimpinan secretariat DPRD Kabupaten Kaimana dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kaimana berdasarkan indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivias, dan kemandirian, sehingga dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja yang mampu mendukung terwujudnya pelayanan administrasi pemerintahan yang professional, efektif, dan akuntabel.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskripif dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara komprehensif mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kaimana. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggembarkan fenomena yang terjadi secara mendalam berdasarkan kondisi nyata dilapangan serta memberikan interpretasi terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana, Provinsi Papua Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa Sekretariat DPRD merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam memberikan dukungan administratif, keuangan, persidangan, dan pelayanan teknis kepada DPRD sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi lapangan, penyebaran kuesioner, wawancara, dan interaksi dengan infoman yang terdiri dari kepala Bagian, Kepala Subbagian, serta Pegaai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana sebanyak 23 orang responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen pemerintahan, laporan kinerja, peraturan perundang-undangan, dan berbagai literature yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat tahapan. Tahap pertama yaitu observasi. Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja pegawai untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur. Tahap kedua yaitu wawancara. Wawancara dilakukan secara menalam kepada informan guna memperoleh infomasi mengenai berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tahap ketiga yaitu pengisian kuesioner. Pengisian kuesioner digunakan untuk mengetahuipersepsi responden terhadap indicator-indikator kinerja. Tahap keempat yaitu dokumentasi. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pemerintahan.

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada indicator yang dikemukakan oleh Yulianto (2020),yaitu :

1. Kualitas kerja (quality)
2. Kuantitas kerja (quantity)
3. Ketepatan waktu (timeliness)
4. Efektivitas (effectiveness)
5. Kemandirian (independence)

Kelima indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas secara menyeluruh, baik dari aspek hasil kerja maupun perilaku kerja.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data,analisis isi(*content analysis*),serta penarikan kesimpulan.proses analisis dimulai dengan mengumpulkan semua data yang diperoleh dari lapangan, kemudian mengelompokkan data berdasarkan indicator-indikator penelitian,menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif dan table, selanjutnya melakukan interpretasi terhadap temuan penelitian dengan menghubungkannya pada teori administrasi publik dan penelitian terdahulu sehingga diperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana dianalisis berdasarkan lima indikator utama yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima indikator tersebut memberikan gambaran mengenai kemampuan pegawai negeri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan, terutama berkaitan dengan disiplin kerja, koordinasi antar pegawai, dan optimalisasi sarana pendukung pekerjaan.

1. Kualitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memperoleh persentase sebesar 79,71% sehingga termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standard operasional prosedur, memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing serta memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang cukup tinggi. Walaupun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yan memerlukan peningkatan kompetensi teknis, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi, penyusunan administrasi pemerintahan, serta penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antar bagian. Menurut Wibiowo, kualitas kerja merupakan indikator penting yang menunjukkan tingkat profesionalisme pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standard pemerintahan Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan menjadi faktor yang sangat penting untuk mempertahankan kualitas pelayanan publik.

2. Kuantitas kerja pegawai

Indikator kuantitas kerja mendapat nilai sebesar 74,46% dengan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu meyelesaikan target pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan. Namun demikian, terdapat beberapa pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat sesuai target akibat tingginya beban administrasi serta keterbatasan jumlah pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa distribusi beban kerja

masih perlu dievaluasi sehingga produktivitas pegawai dapat meningkat secara lebih merata. Menurut Robbins, kuantitas kerja berkaitan erat dengan produktivitas individu dalam menghasilkan output sesuai program kerja pemerintah. Oleh sebab itu, keseimbangan antara jumlah pekerjaan, kemampuan pegawai dan ketersediaan sumber daya menjadi fakor penting dalam meningkakan produktivitas aparatur pemerintah.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam menilai evektifitas pelaksanaan tugas aparatur sipil Negara. Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan menunjukkan tingkat disiplin, tanggung jab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indicator ketepatan waktu mendapakan nilai sebesar 77,71% dan berada pada kategori baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan masih adanya beberapa pegawai ang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pelayanan administrasi belum dapat diberikan secara optimal, khususnya ketika beban pekerjaan menimgkat pada masa persidangan DPRD atau penyusunan dokumen anggaran. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan organisasi. Ketepatan waktu tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran individu, tetapi juga dipengaruhi oleh system pengawasan,budaya organisasi, kepemimpinan, dan mekanisme evaluasi kinerja yang diterapkan.

4. Efektifitas kerja

Efektifitas kerja menggambarkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara optimal. Pada organisasi sektor publik, efektifitas tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kemampuan organisasi memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian, indicator efektivitas kerja memperoleh nili 75,36% sehingga termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu memanfaatkan sumber daya organisasi secara cukup efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, efektivitas kerja belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala, antara lain keterbatasan fasilitas kerja, kurang optimalnya koordinasi antar bagian, serta belum meratanya distribusi pekerjaan di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana.

5. Kemandirian Pegawai

Kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada atasan maupun rekan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kemandirian tinggi umumnya mampu mengambil keputusan sesuai kewenangannya, menyelesaikan pekerjaan secara professional, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kemandirian memperoleh nilai 74,73% dengan kategori baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaimana telah mampu menjalankan tugas secara mandiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pegawai negeri sipil juga menunjukkan komitmen yang cukup tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan serta mampu bekerja sama dalam tim

ketika dibutuhkan. Namun demikian, peneliti masih menemukan beberapa pegawai yang cenderung menunggu arahan pimpinan sebelum mengambil keputusan operasional sederhana. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang lebih proaki masih perlu terus dikembangkan melalui pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan data, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam organisasi masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Meskipun sebagian besar responden merasa pimpinan selalu mampu melaksanakan tugas mereka, ada sekitar 20% yang merasa pimpinan jarang atau tidak pernah efektif dalam menjalankan tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pimpinan mungkin menghadapi tantangan dalam pengelolaan, komunikasi, atau pengambilan keputusan yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, data menunjukkan bahwa pimpinan yang jarang atau tidak pernah berkomunikasi secara efektif dengan bawahan mereka berpotensi menghambat kinerja dan motivasi pegawai. Penguatan keterampilan kepemimpinan, termasuk kemampuan komunikasi, delegasi, dan pemecahan masalah, menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Implementasi pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan evaluasi kinerja pimpinan secara berkala dapat membantu memperbaiki kelemahan ini dan meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Daftar Pustaka

Abdullah, M.(2014).*Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.

Burgin,B. (2001). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group.

Cushway,B. (2001). *Human resources management (Manajemen sumber daya manusia)*. PT Elex Media Komputindo.

Dwiyanto,A.(2005). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*.Gadjah Mada University Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Moleong,L. (2005). *Metedologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Prajudi,A. (1982). *Administrasi dan manajemen umum*.Ghalia Indonesia.

Razak,R. (2018). *Analisis kinerja pegawai Subabagian Tata uSaha Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017* (Skripsi, Universitas Sriwijaya).

Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indoneisa Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.*

Sakti,M.(2023). *Analisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara* (Tesis,Universitas Medan Area).

Samsudin,S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi penelitian : Petunjuk praktis untuk peneliti pemula*. Gadjah Mada University Press.

Sulistiyani,A.T.,&Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Widjaja,A.W. (2006). *Administrasi kepegawaian*. Rajawali Pers.

Yulianto,B. (2020). *Perilaku penggunaan APD sebagai alternative meningkatkkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka.

Pemerintah Kabupaten Kaimana. (2009). *Peraturan Daerah Kabupaten Kaimana Nomor 22 Tahun 2009.*

Pemerintah Kabupaten Kaimana. (2010). *Peraturan Buapti Kaimana Nomor 8 Tahun 2010 tentang Tugas dan Fungsi Skretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.*

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).