



HULONDALO

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN DAN ILMU KOMUNIKASI

Available online <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/index>

Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo

Performance Officer of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Gorontalo City

Alwi Podungge^{1*}, Arman², Novaliansyah Abdussamad³

¹²³Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Email: alwipodungge19@gmail.com*

Abstrak

Permasalahan yang tampak dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan wawancara dengan salah seorang tokoh masyarakat mengatakan bahwa belum ada pemberitahuan tentang persyaratan pelayanan publik yang diberikan, surat persetujuan atau izin menikah, pengurusan akta tanah yang harus di tanda tangani Camat belum begitu jelas apa yang harus dipenuhi warga sehingga banyak warga yang harus bolak balik ke kantor Camat, demikian pula dalam hal perekaman Kartu Tanda Penduduk, masih banyak warga yang belum mengetahui persyaratan apa yang harus dipenuhi. Permasalahan lain yang belum disampaikan secara terbuka kepada warga masyarakat yakni hasil pemantauan aparat kecamatan terhadap penyaluran bantuan sosial yang dilaksanakan oleh kelurahan-kelurahan yang ada dalam wilayah Kecamatan Duingingi. Semua permasalahan yang disampaikan tersebut berkaitan erat dengan akuntabilitas kinerja pelayanan, dimana aparat kecamatan wajib menyampaikan semua hal terkait penyelenggaraan pelayanan publik yang menjadi kewenangannya. Dengan permasalahan yang terjadi ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dan parsial budaya kerja terhadap akuntabilitas kinerja pelayanan pada Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berupa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pelayanan pada Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya kerja bisa memberikan kontribusi pada perwujudan akuntabilitas kinerja pelayanan publik kepada warga masyarakat.

Kata kunci: budaya kerja; akuntabilitas kinerja pelayanan

Abstract

Problems that appear in the provision of services to the community based on an interview with a community leader said that there had been no notification regarding the requirements for public services being given, letters of approval/permits to marry, arrangements for land deeds that had to be signed by the sub-district head, it was not clear what residents had to

fulfill. so that many residents have to go back and forth to the sub-district office, as well as in the case of recording identity cards, there are still many residents who do not know what requirements must be met. Another issue that has not been conveyed openly to the community is the result of monitoring by the sub-district apparatus on the distribution of social assistance carried out by the sub-districts in the Duingi District area. All the issues raised are closely related to service performance accountability, where sub-district officials are required to convey all matters related to the implementation of public services which are their authority. With these problems occurring, the purpose of this research is to determine the magnitude of the simultaneous and partial influence of work culture on service performance accountability at the Duingi District Office, Gorontalo City. This research uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study were 39 people. The data analysis method uses path analysis. The results showed that work culture in the form of attitudes towards work and behavior at work simultaneously and partially had an effect on accountability for service performance at the Duingi District Office, Gorontalo City. Thus it can be said that work culture can contribute to the realization of public service performance accountability to citizens..

Keywords: work culture; accountability; service performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi di era reformasi seperti saat ini tengah memerlukan pengelolaan kelembagaan yang profesional yang ditunjang oleh kekuatan sumber daya manusia dengan kualifikasi tertentu guna memberikan dampak positif bagi perkembangan pada organisasi. Sumber daya manusia pada kegiatan organisasi memiliki kedudukan penting karena selain sebagai instrumen umum akan keberadaan organisasi, sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai penggerak utama, dan bahkan menjadi penentu bagi keberhasilan atau kemajuan organisasi (Anggraini et al., 2022; Dunggio, 2020).

Seluruh organisasi, baik swasta, maupun publik memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan sumber daya manusianya secara kompetensi dapat mendukung tujuan dari organisasi, selain juga ada faktor-faktor pendukung lainnya yang juga harus mendapat perhatian, seperti sarana dan prasarana, system kerja yang jelas dan lainnya. Karena hubungan antara sumber daya manusia dengan sumber daya pendukung lainnya dalam organisasi saling mempengaruhi dan bahkan bergantung. Dimana sekalipun tersedianya seluruh sumber daya berupa sarana dan prasarana, namun tidak didukung oleh sumber daya manusia, maka dapat dipastikan program atau kegiatan organisasi tidak akan berjalan.

Kedudukan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi memiliki kedudukan yang strategis dan dianggap sangat menentukan, atau dinilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang dirumuskan ditentukan oleh instrumen sumber daya manusia. Terdapat dua hal yang melekat pada sumber daya manusia, pertama berkaitan dengan kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan, kecakapan, pengalaman, latar pendidikan yang diberikan pada organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan agar selalu mengembangkan wawasan dan

pengetahuannya, terampil berkomunikasi serta mampu memecahkan problematika organisasi. Hal kedua adalah sumber daya manusia sendiri artinya bahwa organisasi dalam menempatkan manusia sebagai pengelola organisasi dengan mengedepankan objektivitas dan pendekatan kompetensi yang dimiliki. mungkin sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

Pada organisasi pemerintahan keberadaan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang wajib diadakan, tidak hanya itu dukungan sumber daya lainnya juga perlu dimaksimalkan untuk ketersediaannya. Ukuran suatu kinerja yang baik tergambarkan pada adanya sikap profesionalitas aparatur organisasi dalam menjalankan fungsinya secara baik dan terarah. Dalam organisasi publik terdapat sasaran program yang telah direncanakan dan harus diupayakan realisasinya. Oleh karena itu dalam lingkup organisasi publik apapun (Alam & Prawitno, 2015; Ismaryati, 2010), hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana kinerja dari sumber daya manusia yang ada atau aparatur telah memenuhi standar kapasitas yang telah ditetapkan.

Secara umum problem yang sering terjadi pada kinerja aparat birokrasi adalah adanya sikap yang tidak komitmen dan konsisten terhadap amanah yang diembannya melalui tugas dan fungsinya sebagai abdi negara. Pada dasarnya setiap aparatur yang masuk dan mengikrarkan dirinya sebagai pegawai dan pelayanan masyarakat lewat provesi yang melekat padanya telah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang besar untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dengan mengedepankan prinsip-prinsip kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ada dalam aturan kepegawaian, maupun kebijakan pengaturan lainnya.

Salah satu organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam menyediakan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi adalah sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Gorontalo. Organisasi yang berfungsi untuk mendukung kerja anggota DPRD tersebut adalah lembaga yang memiliki kedudukan sangat penting bagi kelancaran dan pelaksanaan program anggota DPRD, maupun lembaga itu sendiri (Hasanah et al., 2021; Jusup, 2020). Dalam hal dukungan terhadap kerja anggota DPRD Kota Gorontalo sekretariat dewan dinilai masih kurang maksimal, hal ini tentu dapat dilihat melalui hasil pengamatan awal penulis tentang kinerja sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Diantara yang dapat dijelaskan mengenai permasalahan kinerja adalah seperti dalam hal kedisiplinan, dimana para pegawai dalam ketetapan waktu kerja belum terlihat optimal dilaksanakan oleh aparat. Selain itu adalah kemampuan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Terdapat beberapa aparat yang kurang menguasai apa yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya berimplikasi pada capaian kinerja yang belum memuaskan atau menunjukkan hasil yang diharapkan. Rumusan

masalah pada artikel ini adalah bagaimanakah kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dan faktor penghambat Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Sehingga tujuan penelitian adalah mengetahui dan mendiskripsikan Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo serta mengetahui faktor penghambat Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah kinerja aparatur, serta faktor penghambat dalam kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif atau jenis penelitian yang mendeskripsikan kondisi secara riil dan nyata tentang apa yang akan jadi fokus penelitian dengan pendekatan secara kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilaksanakan pada variabel tunggal, tanpa member tandingan dengan variabel lainnya, serta dapat memberikan gambaran secara komprehensif pada objek yang akan diteliti (Riduwan, 2018; Sugiyono, 2013, 2014, 2016, 2018b, 2018a).

Adapun informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan beberapa pertimbangan penulis, dengan menggunakan teknik purposive sampling (Riduwan, 2018), bahwa penggunaan teknik purposive dilakukan dengan alasan bahwa objek atau informan tersebut mengetahui hal-hal yang menjadi fokus kajian penelitian. Teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi atau pengamatan serta dokumentasi. Terdapat tiga aktivitas dalam proses analisis data jalur, yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi (Sugiyono, 2013, 2016, 2018b)

Keabsahan data merupakan konsep yang sangat penting untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan 4 kriteria yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu : derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), Kebergantungan (*dependability*) serta Kepastian (*confirmability*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a). Kinerja Sekretariat DPRD Kota Gorontalo.

Terwujudnya apa yang telah dirumuskan dalam visi dan misi organisasi adalah hasil akhir dari harapan yang dibangun sejak organisasi tersebut terbentuk. Dimana dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada anggota organisasi haruslah mengedepankan indikator yang jelas sebagai ukuran pada tahapan akhir tugas dan sebagai evaluasi akhir atas

kinerja lembaga atau organisasi. Dapat dipahami bahwa maju mundurnya lembaga sangat ditentukan oleh manusia yang ada didalamnya sebagai pengelola organisasi.

Mengevaluasi dan memahami kinerja pegawai (Dumbi et al., 2022; Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio, 2022; Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, 2021; Markoni, 2017; Wau1, Samalua Waoma2 & Ruang, 2021), juga dipahami sebagai upaya untuk memberikan penilaian komprehensif atas keseluruhan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai, dari awal perencanaan sampai pada akhir pelaksanaan kerja. Dalam artian juga bahwa diketahuinya kinerja pegawai akan memberikan efek baik pada produktifitas lembaga kedepan.

Beberapa indikator fokus yang menjadi kajian peneliti dan dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

Disiplin Kerja

Berkaitan dengan apa yang sedang dan akan dinilai oleh peneliti terkait dengan penelitian ini, maka diantara fokus yang ada, disiplin kerja (Djaenal et al., 2021; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, 2021; Reseal et al., 2021; Siska Agustina Dewi, 2020; Wau1, Samalua Waoma2 & Ruang, 2021) merupakan salah satu hal yang dikaji sebagai bagian dari indikator kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, didapati hasil sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat Dewan , tentang kedisiplinan aparatur di kantor tersebut, yang mengatakan bahwa :

“Sejauh ini saya selaku pemimpin di Sekretariat ini melihat bahwa para aparatur disini cukup disiplin dalam segala hal, baik itu masaah waktu, maupun ketaatan terhadap tugas dan fungsi yang mereka emban masing-masing. Namun memang tidak berlaku untuk semua aparat, masih aada aparatur yang bertindak atau bersikap diluar ketentuan, misalnya datang dan pulang diluar waktu yang ditentukan, target kerja yang tidak sesuai, serta beberpa permasalahan lainnya”. (Wawancara, 3 Januari 2023).

Hal yang sama juga dikan oleh kepala Bagian pemerintahan Sekretariat Dewan yang mengatakan bahwa :

“Para Aparatur disini dalam pengamatan saya cukup disiplin dalam bekerja, misalnya saja mereka yang dibagian Bagian saya, pegawai di bagian saya cukup prefesional dalam menjalankan tupoksinya. Baik dalam penyelesaian waktu kerja, maupun kedatangan mereka diwaktu kerja. Namun memang Sekretariat ini pernah disoroti oleh media berkaitan dengan peneliaan kerja. Katanya sih kurang baik secara umum peneliaannya”. (Wawancara, 3 Januari 2023).

Salah satu aparat yang diwawancarai oleh peneliti berkaitan dengan disiplin aparatur, mengatakan bahwa :

“Aparat disini sudah cukup baik dalam bekerja, tidak ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh kami. Kalaupun ada yang melanggar ketentuan, itu hanya beberapa orang saja, tidak semua dari kami yang seperti itu. Memang ada pegawai yang masih suka melanggar, namun itu semua perlu untuk mendapatkan pembinaan dan pengarahan lebih lanjut, agar mereka bisa lebih taat lagi pada aturan yang berlaku” (Wawancara 4 Januari 2023).

Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat Dewan, mengatakan dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“Bicara tentang disiplin berarti kita sedang membicarakan tentang bentuk ketaatan aparat pada semua aturan yang ditetapkan berkaitan dengan kerja mereka. Nah secara umum disini pegawainya sudah disiplin, mereka bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pembinaan penting untuk terus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dikantor ini” (wawancara, 5 Januari 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam hal kedisiplinan di Sekretariat Dewan Kota Gorontalo secara umum sudah cukup baik dan terlihat pada para aparaturnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketentuan yang berlaku telah dijalankan sekalipun terlihat dalam hasil wawancara tersebut belum sepenuhnya dipatuhi dan dijalankan oleh semua pegawai. Hal yang sama juga didapatkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sejak melakukan penelitian di Sekretariat Dewan tersebut, terdapat adanya permasalahan kedisiplinan yang dilihat oleh peneliti, misalnya dalam hal disiplin waktu, baik kedatangan dan waktu pulang jam kantor. Masih ada aparatur yang suka datang dan pulang diluar jam yang diberlakukan. Artinya hal ini secara tidak langsung akan mengganggu hasil kerja aparatur itu sendiri, apalagi berkaitan dengan target kerja, yang sudah tertuang dalam Visi dan Misi di Sekretariat Dewan .

Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan suatu hasil yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tanggung jawab adalah sebuah sikap kesadaran akan tugas yang diberikan kepada seorang aparat untuk dilaksanakan sesuai dengan dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku, sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Sekretariat Dewan Kota Gorontalo, dimana salah satu dimensi yang dikilahkan dalam kinerja aparatur selain disiplin adalah dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa informan ditemukan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat Dewan , ketika diwawancarai oleh peneliti tentang tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Yang Mengatakan bahwa :

“Kalau dalam hal tanggung jawab memang sangat relative ya. Artinya ada pegawai yang penuh tanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal, namun ada juga yang yah sepotong-sepotong dalam bekerja, artinya kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Saya sendiri ketika melakukan penilaian terhadap pekerjaan para pegawai, masih ada saja yang tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, banyak faktornya kalau kita lihat, diantaranya adalah ketidak tahuan, serta faktor kesadaran yang kurang muncul dalam diri mereka”. (Wawancara 9 Januari 2023).

Hasil wawancara penulis dapat dari informan lain, yaitu Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat Dewan yang mengatakan bahwa :

“Saya dalam kapasitas sebagai penanggung jawab di bidang kepegawaian secara obyektif menilai bahwa selama ini memang untuk pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada aparatur telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan petunjuk. Artinya bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan selalu mendapatkan arahan dari pimpinannya masing-masing. Banyak target dari pekerjaan yang terlaksanakan dengan baik, namun ada juga yang tidak tercapai. Kami disini terus memotivasi para aparatur untuk melakukan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kesadaran”. (Wawancara, 9 Januari 2023).

Ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah satu aparatur tentang tanggung jawab pekerjaan mereka, informan tersebut mengatakan bahwa :

“Kami secara sadar melaksanakan pekerjaan disini dengan penuh tanggung jawab, kami tidak ingin bekerja dengan tidak maksimal. Selama ini saya saja selalu mentaati pekerjaan atau perintah dengan kesadaran yang kuat akan perintah tersebut. Memang beberapa waktu lalu ada penilaian yang diberikan oleh pimpinan kami tentang para pegawai di Sekretariat ini, yah hasilnya ada juga sih program-program yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan apa yang diharapkan”. (Wawancara 10 Januari 2023).

Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau apa yang sudah direncanakan dalam bentuk program terlaksana semuanya. Peneliti melihat masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaan mereka dan hal itu berpengaruh pada target capaian kerja. Tanggung jawab dalam pekerjaan secara umum berdasarkan hasil temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam hal tersebut sudah cukup baik, namun perlu untuk ditingkatkan lebih jauh lagi.

Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan tentang dimensi keterampilan aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Didapatkan beberapa pernyataan informan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat Dewan Kota Gorontalo tentang keterampilan aparatur (Ernawati, 2001; Hermawan & Rizal, 2019) pada Sekretariat tersebut, yang mengatakan bahwa :

“Kami pada Sekretariat ini terus berupaya untuk meningkatkan keterampilan aparatur kami. Misalnya menagadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Bentuk pelatihan itu bermacam-macam, baik yang berbentuk teoritis, maupun aspek teknis lainnya. Keterampilan secara umum pada Sekretariat kami yang dimiliki oleh pegawai rata-rata sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur kami” (Wawancara 5 Januari 2023).

Senada dengan informan sebelumnya, informan selanjutnya, yaitu Kepala Bagian pemerintahan Sekretariat Dewan, yang mengatakan bahwa:

“Saya menilai bahwa aparatur di Sekretariat ini belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang sama. Secara umum kompetensinya memang telah dimiliki, namun skil yang mampu mengimbangi antara keinginan atau harapan institusi dengan apa yang dilakukan masih perlu untuk mendapatkan perhatian, makanya saya selalu mengusulkan untuk dilakukannya pelatihan terus menerus” (Wawancara, 6 Januari 2023).

Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Sekretariat Dewan ketika ditanya oleh peneliti tentang keterampilan aparatur pada Sekretariat tersebut, yang mengatakan bahwa :

“Secara umum aparatur disini sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena sejak awal mereka di lakukan pembinaan, namun memang harus terus ditingkatkan lagi, sehingga kedepan pengetahuan mereka lebih baik dan target-target program dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan” (Wawancara 10 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan aparatur di Sekretariat Dewan Kota Gorontalo sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi melalui bentuk-bentuk pelatihan dan keterampilan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam rangka melaskan pekerjaan-pekerjaan yang berentuhan langsung dengan tugas dan fungsi mereka sebagai aparat.

b). Faktor Penghambat Kinerja Aparatur di Sekretariat Dewan Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja aparatur pada Sekretariat Dewan Kota Gorontalo, maka melihat pada aspek faktor penghambat kinerja aparatur tersebut. Dari hasil penelitian yang ada ditemukan beberapa faktor penghambat kinerja aparatur, yaitu :

1. Faktor Kesadaran Aparatur Dalam Menjalankan Tanggung Jawabnya.
Temuan akan faktor kesadaran dari aparatur untuk lebih meningkatkan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah didasari dari hasil wawancara dengan salah beberpa informan yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut :

Wawancara dengan Kepala Sekretariat Dewan , yang mengatakan bahwa :

“Bicara kendala dalam kinerja tentu sangat subyektif kalau saya memberikan penilaian atas dasar perilaku pegawai, namun dapat saya katakan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan apapun itu harus memiliki kesadaran bagi setiap aparat untuk benar-benar berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Nah hal ini yang saya lihat masih kurang pada Sekretariat ini. Kesadaran akan menjalankan tugas, kesadaran akan aturan-aturan yang berlaku, artinya harus disiplin terhadap segala ketentuan yang berlaku” (Wawancara, 5 Januari 2023).

2. Kurangnya peningkatan kapasitas aparatur

Peningkatan kapasitas tersebut sangat berpengaruh pada upaya maksimal dari para aparatur untuk melaksanakan segala pekerjaannya dengan baik. Hal yang kurang terlihat dan dilakukan adalah bentuk-bentuk penguatan sumber daya manusia aparturnya. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh informan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Sekretariat Dewan yang mengatakan bahwa :

“Dapat saya katakan bahwa dalam hal kapasitas aparatur memang masih perlu untuk ditingkatkan lagi, saya juga berharap pada pak Kepala untuk lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat peningkatan kapasitas aparatur pada Sekretariat ini. Karena mengingat kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk dapat merealisasikan program-program yang sudah direncanakan” (Wawancara, 6 Januari 2023).

Dari beberapa temuan tentang faktor penghambat, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua hal yang menjadi kendala umum dalam melihat kinerja aparatur pada Sekretariat Dewan Kota Gorontalo, yaitu : hal yang berkaitan dengan kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen aparatur dalam melakukan pekerjaannya dan juga hal yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya aparatur. Keduanya merupakan hambatan yang dapat memberikan implikasi terhadap penilaian kinerja secara umum di Sekretariat Dewan .

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Gorontalo, khususnya berkaitan dengan penilaian 3 dimensi kinerja, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterampilan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada Sekretariat tersebut. Ditinjau dari sisi teoritis, Kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh (Elchrisa et al., 2019; Indriyani et al., 2020; Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, 2021; Purwanto, 2022; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, 2021; S et al., 2020) mengemukakan bahwa terdapat salah satu faktor yang

menjadi penyebab utama penilaian buruk terhadap kinerja, yaitu tentang kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron, kinerja adalah akhir penilaian akan kerja yang memiliki hubungan besar dengan tujuan strategis lembaga, puasanya pelanggan, dan memberikan input pada ekonomi (Wibowo, 2007:7) Kinerja (*performance*) telah menjadi kata umum yang sangat menarik pada kajian manajemen publik.

Melaksanakan disiplin untuk secara baik perlu adanya kejelasan pribadi dengan mengupayakan integritas moral dan pribadi yang disiplin. Maka setiap perilaku yang bermoral dan saling terintegrasi dalam melaksanakan tugas pokok sehingga mendapatkan ketaatan pada peraturan kerja, dan keteraturan pegawai sesuai aturan yang berlaku. yang berlaku dalam organisasi. Olehnya itu, disiplin bisa dijadikan bagian dari alat untuk menambah kinerja/produktivitas kerja pegawai dilingkungan kerja pemerintahan Sekretariat Dewan Kota Gorontalo.

Kinerja dapat diartikan sebagai satu capaian individu berkenaan dengan tugas dan fungsi yang diberikan padanya. Kemudian, kinerja juga adalah dapat dipahami sebagai proses kerja kolektif baik dari tahapan perencanaan, pelaksanaan sampai pada tnmgkatan akhir dari pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan tentang kinerja pada Sekretariat Dewan Kota Gorontalo juga dilihat pada aspek pertanggung jawaban aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara yang diberikan tugas oleh negara. Prinsip penyelenggaraan negara harus menjunjung tinggi nilai-nilai kesadaran akan tanggung jawab yang diemban oleh aparatur tersebut. Tanggung jawab yang dimaksud adalah bentuk kesadaran secara totalitas dari aparatur untuk mengetahui dan melaksanakan segala hal yang menjadi tugas yang telah menjadi konsekuensi ketika mengikrarkan dirinya pada institusi pemerintahan.

Pegawai di Sekretariat Dewan Kota Gorontalo juga memiliki keharusan untuk melaksanakan aturan yang ada pada lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik untuk menjamin keberlanjutan organisasi. Pada hasil yang telah dijelaskan bahwa terdapat permasalahan kinerja pegawai yang diukur melalui sub indikator kinerja. Hal ini tentu menjadi kendala dalam proses pencapaian tujuan organisasi kedepan.

Upaya untuk memproteksi dan mengevaluasi, serta perbaikan pada semua hal yang menjadi kendala perlu dilakukan secara intens dan maksimal, salah satunya melalui penerapan disiplin yang ketat pada seluruh aparat, baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maupun pada hal manajemen administrasi organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, mengemukakan bahwa disiplin kerja yaitu suatu ukuran yang dipakai untuk menjalin komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga keduanya bersepakat pada perubahan perilaku, serta sebagai bagian untuk menambah kesadaran dan kemauan individu menaati semua

aturan organisasi, serta norma umum dalam kehidupan sosial yang berlaku (Djaenal et al., 2021; Isvandiari & Idris, 2018; Pranitasari & Khotimah, 2021; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, 2021; Wau1, Samalua Waoma2 & Ruang, 2021) .

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan berkaitan dengan penelitian ini, yaitu : 1). Kinerja aparatur di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dapat diketahui melalui tiga indikator yang dipakai untuk melihat kinerja pada Sekretariat tersebut, yaitu pertama adalah Disiplin kerja, dalam hal disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa secara umum aparatur di Sekretariat Dewan telah melaksanakan ketentuan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang perlu untuk mendapat pengawakan dan pembinaan terkait dengan tugas dan jabatan yang melakat pada para pegawai tersebut. Kedua dimensi tanggung jawab, dalam kaitannya dengan dimensi kedua ini, para aparatur dalam melasnakan tugasnya dinilai masih kurang memiliki kesadaran sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab tetang tugas yang diemban. *Ketiga* adalah dimensi keterampilan, dalam dimensi ini upaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur perlu untuk terus dilakukan secara terus menerus dalam rangka menghasilkan penilaian kerja yang baik, serta mampu memberikan implikasi pada pencapaian program yang sudah direncanakan; 2). Adapaun faktor penghambat yang di temukan sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa terdapat dua hal yang mendasar sebagai bagian dari kendala tercapainya kinerja yang baik dari aparatur di Sekretariat Dewan, yaitu faktor kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban, serta faktor peningkatan kualitas atau kapasitas diri dari aparatur untuk dalam mecapai target pelaksanaan program dari Sekretariat tersebut. Saran yang kami tawarkan adalah pemerintahan, khususnya di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo hendaknya terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara intens untuk para aparaturnya, baik dalam bentuk pembinaan langsung secara personal, maupun kolektifitas aparaturnya segingga dapat terus memberikan motivasi pada aparat untuk melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab secara penuh.; 2). Para pengambil kebijakan di Sekretariat Dewan hendaknya terus meningkatkan kapasitas aparaturnya melalui serangkaian kegiatan pendidikan dan pelatihan. Tidak mengenal dibidang apapun aparat tersebut bekerja, semuanya harus diakomodir untuk dapat meningkatkatak kualitas dirinya masing-masing. Dari situlah kemudian akan mendapatkan kesesuaian antara kerja aparatur dengan hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. S., & Prawitno, A. (2015). Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 93–104.
- Anggraini, A. M., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Komitmen Organisasi Pegawai Di Kantor Kelurahan Wumialo Kota Gorontalo The Apparatus Organizational Commitment At The Office of Wumialo Urban Village In Gorontalo City. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 119–133.
- Djaenal, R., J. E. Kaawoan, & Rachman, I. (2021). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) Dinas Sosial Dalam Menanggulangi Kemiskinan di Kelurahan Tosa Kecamatan Tidore Timur Kota Tidore. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.
- Dumbi, R., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 01(02), 92–102.
<https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/view/271%0Ahttps://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/download/271/79>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Elchrisa, C., Amali, L. K., & Tolago, A. I. (2019). Analisis Optimasi Penempatan Kapasitor Bank pada Jaringan Tegangan Menengah 20kV Feeder IS.03 Rayon Limboto untuk Memperbaiki Kualitas Tegangan. *Jambura Journal of Electrical and Electronics Engineering*, 1(1), 25–31. <https://doi.org/10.37905/jjee.v1i1.2725>
- Ernawati, D. (2001). Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sario 1 Oleh : Ernawati Darwin 2 ABSTRAK. *Neliti*, 1–10.
- Hasanah, N., Mutiasari, & Hartati, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 53–67.
- Hermawan, A., & Rizal, M. F. (2019). Profesionalisme Dan Kinerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. *Reformasi*, 9(2), 123. <https://doi.org/10.33366/rfr.v9i2.1420>
- Indriyani, A. F., Prasalengga, A., Dewi, C. P., Fatimatuzzuhro., Fauzia, S. N., & Mutiara, N. (2020). Analisis kedisiplinan kerja pegawai di kantor kelurahan magelang kecamatan tengah kota magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 4(1), 26–34.
- Ismaryati, S. (2010). Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Pelayanan

- Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(022), 154–170.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jusup, S. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerahkota Gorontalo. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 477–491. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.957>
- Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio, S. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut The Relationship between Education and Training on Employee Performance in the Social Service of Banggai Laut Regency. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 30–40.
- Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, H. (2021). Birokrasi Pelayanan Publik di Kelurahan Talumolo Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo Public. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 34–49.
- Markoni, M. (2017). Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 6(4), 1. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v6i4.234>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purwanto. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 134–143.
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. . (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo The. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76.
- Resal, A., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala*, 1(1), 4.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- S, M. R., Zainal, H., Kasmita, M., & Saleh, S. (2020). Motivasi dan Pengalaman Kerja Aparat Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum*

- Dan Pengajarannya, 15(2), 139–143.
<https://doi.org/10.26858/supremasi.v15i2.19461>
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). In *Skripsi* (Vol. 8, Issue 75, pp. 147–154).
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.science-direct.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Wau1, Samalua Waoma2, F. T. F., & Ruang. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4, 203–212.