

Pembinaan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Employee Guidance in Improving Work Motivation at the Office of the DPRD of South Sulawesi Province

Madiana Lestari*, Imran Ismail, Syamsul Bahri

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: madianalestari@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2024/Disetujui 30 Desember 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pembinaan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Keberhasilan suatu organisasi, khususnya pemerintah daerah, dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada bimbingan dari atasannya. Selain itu, peran Pembina senior dalam pembinaan dan pemberdayaan karyawan akan mempengaruhi efisiensi kerja. Bimbingan atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan produktivitas kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka seorang Pegawai Negeri Sipil di Kantor DPRD provinsi Sulawesi Selatan perlu mendapatkan pembinaan. Oleh karena itu, Pembinaan pegawai harus diterapkan secara sistematis, komprehensif dan berkelanjutan, artinya pembinaan aparatur sipil negara tidak dapat dilakukan sendiri, tetapi perlu dilakukan secara langsung, menyeluruh dan terintegrasi dengan konsep yang jelas. Data dikumpulkan melalui observasi (pengamatan), wawancara (Interview) dan dokumentasi. Penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan tepatnya di Kota Makassar ini menggunakan jenis dan tipe penelitian kualitatif deskriptif. Maka untuk mengetahui sejauh mana pembinaan yang dilakukan di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dapat ditinjau dari bagaimana pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Sulawesi Selatan dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui hasil penelitian yang dilakukan, pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang ditinjau dari tiga indikator yaitu Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas ternyata sudah sangat baik kinerjanya dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Adapun meningkatkan motivasi kerja dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang ditinjau dari empat indikator yaitu Ketepatan waktu, Penggunaan peralatan kantor, Tanggung jawab yang tinggi, dan juga Ketaatan terhadap aturan kantor nyatanya sudah sangat baik pula. Akan tetapi dalam hal ini dikecualikan untuk penggunaan peralatan kantor perlu ditingkatkan lagi..

Kata Kunci: Pembinaan, Disiplin Pegawai, Motivasi Kerja

Abstract. This research aims to determine the extent of the influence of employee coaching in increasing work motivation in the office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sulawesi Province. The success of organizations, especially local governments in achieving their goals and objectives, depends on the guidance carried out by their superiors. In addition, the role of supervisors in directing and empowering employees will affect work productivity. Coaching by superiors has a significant impact on attitudes, behavior and work productivity. In connection with this, a Civil Servant at the Office of DPRD South Sulawesi Provincial needs to receive guidance. Therefore, employee development must be applied in a systematic, comprehensive and sustainable manner, meaning that the development of the state civil apparatus cannot be carried out alone, but needs to be carried out directly, thoroughly and integrated with a clear concept. Data was collected through observation, interviews and documentation. The research, which was conducted at the Office of DPRD South Sulawesi Provincial, precisely in Makassar City, used the types and types of descriptive qualitative research. So to find out the extent of the coaching carried out at the Office of DPRD South Sulawesi Provincial, it can be seen from how employee development is in improving performance at the Office of DPRD South Sulawesi Provincial and how to increase work motivation in fostering employee discipline at the South Sulawesi Provincial DPRD Office. Through the results of research conducted, employee development in improving performance at the South Sulawesi Provincial DPRD Office, which is viewed from three indicators, namely Responsiveness, Responsibility, and Accountability, has turned out to be very good in terms of performance and responsibility of each employee. As for increasing work motivation in fostering employee discipline at the Office of DPRD South Sulawesi Provincial, which is viewed from four indicators, namely punctuality, use of office equipment, high responsibility, and obedience to office rules, in fact it has been very good as well. However, in this case, except for the use of office equipment, it needs to be improved again.

Keyword: Coaching, Employee Discipline, Work Motivation.



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Kinerja pegawai negeri sipil dalam melakukan tugas atau pekerjaan tidak hanya dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan yang lebih efisien, bersih, efektif, akuntabel, serta berorientasi pada output, namun mampu mendukung sistem administrasi negara didalam menjalankan fungsi utama yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan, dan fungsi pelayanan masyarakat.

Perbaikan dan peningkatan kemampuan dari pada pegawai negeri sipil dewasa ini semakin menjadi pusat perhatian karena fungsinya yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan terciptanya para pegawai negeri sipil yang berkualitas, efisien, dan profesional semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan sebagai hasil pembangunan dan dari perubahan eksternal pada tingkat regional dan global.

Meningkatkan prestasi dan pelayanan pegawai negeri sipil kepada masyarakat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memang merupakan hal yang penting. Untuk meningkatkan hal tersebut maka perlu adanya pembinaan terhadap pegawai. Ini dikarenakan pegawai mempunyai peranan amat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan benar, pengembangan pegawai perlu difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dilaksanakan agar SDM bersikap dan berperilaku yang dilandasi dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan kewenangan sehingga mampu menyediakan program untuk melayani sesuai dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat. SDM merupakan faktor penentu dalam menentukan kemajuan suatu instansi. Oleh sebab itu, tanpa pegawai sangat sulit bagi instansi untuk melaksanakan kewajibannya dalam mencapai tujuan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan bermotivasi tinggi maka instansi tersebut telah memiliki aset yang mahal dan berarti. Karena pada dasarnya manusia adalah subjek dari pengembangan objek.

Pembinaan adalah proses, prosedur, hasil, atau argumen yang membantu orang menjadi lebih baik. Pembinaan memberikan gambaran tentang bagaimana pertumbuhan, perubahan, kemajuan, dan evolusi berbagai pilihan, serta pengembangan atau peningkatan sesuatu. Selain itu, Widjaja A. W (1986:76) mengatakan bahwa, pembinaan pegawai disebut sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, pembinaan karyawan pada hakekatnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggerakkan sumber daya manusia atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun aturan yang mengatur tentang pembinaan terhadap kinerja pegawai yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pada pasal 6:

- (1) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan sebagai CPNS.
- (2) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Smith mengatakan bahwa sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang dengan cara melakukan pekerjaan disebut sebagai kinerja (Suwatno, 2011). Kinerja akan dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, terlepas dari apakah motivasi tersebut berasal dari internal atau eksternal. Antusiasme kerja yang lebih tinggi dapat mencapai kinerja terbaik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kekuatan pendorong yang besar dalam mendorong kemauan masyarakat untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka seorang Pegawai Negeri Sipil di Kantor DPRD provinsi Sulawesi Selatan perlu mendapatkan pembinaan. Oleh karena itu, Pembinaan pegawai harus diterapkan secara sistematis, komprehensif dan berkelanjutan, artinya pembinaan aparatur sipil negara tidak dapat dilakukan sendiri, tetapi perlu dilakukan secara langsung, menyeluruh dan terintegrasi dengan konsep yang jelas.

Sehingga pembinaan terhadap pegawai sangat penting dikaji, utamanya dalam hal meningkatkan motivasi kerja karena hal tersebut merupakan kerja keras yang layak untuk membantu orang lain mencapai kinerja terbaik (puncak). Karena pada dasarnya suatu organisasi dapat maju jika pegawainya juga bekerja dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pembinaan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013: 1) penelitian kualitatif pada umumnya didefinisikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang sifatnya alamiah, dimana kemudian peneliti diposisikan sebagai instrumen kunci, dan selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi atau gabungan, analisis data yang sifatnya induktif, serta hasil penelitian yang menekankan pada makna. Terkait data penelitian digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung terjun ke lapangan (research area) untuk mengumpulkan data dalam berbagai bentuk, dengan menggunakan metode survei yaitu wawancara dan metode observasi yaitu dengan pencatatan serta foto kegiatan. Sedangkan data sekunder yang sifatnya mendukung keperluan data primer misalnya catatan atau dokumentasi berupa absensi, data kantor yang terkait, dan penelusuran data online. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi (pengamatan), wawancara (Interview) dan dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pembinaan Pegawai dalam Meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Mengenai pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, maka dibahas dalam beberapa indikator sebagai berikut;

a. Responsivitas

Responsivitas sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan suatu birokrasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Widiyawati et al., 2017). Sebagaimana kita ketahui bahwa Responsivitas adalah bagaimana kemampuan suatu organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat baik itu dari segi aspirasi dan lain sebagainya. Selain itu, dapat pula menyusun agenda dan prioritas pelayanan sesuai kebutuhan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ir. Fadriaty A.S., M.M, mengatakan bahwa: “Berdasarkan survey kinerja, Sekretariat DPRD masih merespon dengan sangat baik segala aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat. Terbukti ketika bagian Eksekutif dipanggil untuk mendengar aspirasi masyarakat tidak pernah menolak. Bahkan ketika memungkinkan kondisi dan situasi DPRD pasti akan terjun langsung ke lokus dimana sumber aspirasi masyarakat tersebut”. (Hasil wawancara pada Tanggal 29 Mei 2024)

Andi Asrul Sani, SH selaku kepala bidang tata usaha dan kepegawaian mengatakan bahwa; “Ketika ada aspirasi masyarakat yang masuk, maka para staf khususnya di bagian sekretariat DPRD selalu berusaha agar memaksimalkan setiap pekerjaan yang ada. Baik itu dilakukan secara individu maupun kelompok”.(Hasil Wawancara pada Tanggal 28 Juni 2024) Siagian (2005: 74) berpendapat bahwa tercapainya sikap yang profesional biasanya tercermin dari kinerja yang baik yang mana dilihat dari bagaimana dia mengerjakan tugasnya, bagaimana dia memanfaatkan waktu dengan baik, dan lain sebagainya. Sehingga hasil wawancara yang telah dilakukan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sudah sangat baik karena bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Ditambahkan oleh Megawati, S.Sos, beliau mengatakan bahwa: “Ketika ada yang beranggapan bahwa para pegawai tidak cepat tanggap dalam menangani segala permasalahan itu salah besar. Hal ini dikarenakan banyaknya permasalahan-permasalahan yang masuk ke kantor dan diperlukan rapat untuk perundingan mengenai permasalahan tersebut. Oleh karenanya diharapkan kerja sama yang baik antar masyarakat juga. Karena semua keluh kesah masyarakat membutuhkan proses untuk menyelesaikannya”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 18 Juli 2024).

Yang menjadi tolak ukur dalam melakukan sebuah pekerjaan yakni adanya responsivitas mengenai ketanggapan dalam bekerja (R. dan A. S. Winarsih, 2013). Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa sekretariat DPRD akan terus berupaya untuk memastikan bahwa semua keinginan yang disampaikan melalui surat kepada Sekretariat DPRD dari masyarakat diteruskan kepada pimpinan untuk didukung dan didistribusikan ke komite terkait, dan untuk memastikan bahwa masalah ditangani secepat mungkin. Responsivitas merupakan kemampuan birokrat untuk mengenali daya tanggap, kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan publik dalam merespon kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Secara singkat di sini berarti responsive, keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Perangkat ini juga membantu mereka yang membutuhkan layanan, terutama mereka yang mengeluh.(Widiyawati et al., 2017) Responsivitas yang dimaksudkan disini, yakni responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.(Widiyawati et al., 2017)

b. Responsibilitas

Responsibilitas sebagai salah satu indikator kinerja karena responsibilitas menjelaskan tentang pelaksanaan kegiatan birokrasi dalam memberikan pelayanan apakah sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Berbicara mengenai responsibilitas di lingkungan Kantor DPRD Sulawesi Selatan, berikut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Andi Azizah Irma Wahyudiayati. S.Ap,M.Si selaku Anggota Komisi, beliau mengatakan bahwa: “Mengenai responsibilitas, dimensi yang harus diperhatikan yakni bagaimana pegawai memiliki kesigapan dalam melayani DPRD. Sehingga saya rasa pegawai sudah cukup tanggap dalam merespon segala sesuatu yang dibutuhkan para anggota Dewan. Karena bekerja di Kantor DPRD tidak seperti bekerja di kantor-kantor/instansi lain yang mempunyai jadwal rutin, disini kita hanya menunggu arahan dari anggota dewan untuk melakukan pergerakan selanjutnya”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 28 Juni 2024)

Lebih lanjut, wawancara dilakukan dengan Sitti Salmiah, SE selaku Staf Bagian Umum, beliau mengatakan bahwa: “Ketika ada kegiatan yang dilakukan oleh para anggota dewan, kita pasti akan respon cepat sebab posisi kita disini sebagai partner kerja yang tentunya harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota dewan”.(Hasil Wawancara pada Tanggal 28 Juni 2024) Tugas pelayanan publik bukan hanya mengurus anggota dewan saja akan tetapi harus mampu mengurus masyarakat dalam hal memberikan pelayanan yang cepat baik itu dalam keadaan kondusif maupun mendesak.(Sugiannor, 2020) Kemudian Muh. Rifki Azwar, S.Stp selaku staf Bagian Umum menambahkan bahwa: “Intinya kami bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing serta dilaksanakan dengan cara yang terstruktur. Semisal minggu depan akan diadakan rapat maka kami bergegas untuk mengurus segala keperluan rapat seperti menyiapkan tempat, konsumsi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Maka jarang kami melakukan hal-hal diluar dari arahan atau yang tidak berhubungan langsung dengan anggota dewan”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 28 Juni 2024) Sebagaimana telah disebutkan bahwa dalam memberikan sebuah pelayanan, pelayan publik tidak boleh membeda-bedakan baik itu dari segi apapun, untuk itu tiap pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. (Sugiannor, 2020).

Hal tersebut sesuai dengan apa yang ada dalam Jurnal AL-Bayan Volume 20 Nomor 29 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai job requirement, yakni tuntutan yang harus dipenuhi

oleh individu yang melaksanakan tersebut. Karena itu keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara persyaratan pekerjaan tersebut dengan motivasi yang dibawa oleh pegawai bersangkutan. Jadi motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai dalam bekerja dan antusias.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik walaupun masih ada pegawai yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya karena alasan-alasan tertentu. Responsibilitas berasal dari kata *response* yang berarti tanggapan. Jika seseorang mendengarkan orang yang bertanya dan dapat merespon dengan cepat dan akurat, orang yang menerima pertanyaan dianggap responsif. Responsibilitas merupakan pemaknaan umum tentang tanggung jawab. Pengertian responsibilitas menurut kamus administrasi adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan dengan benar apa yang dituntut kepadanya. Selain itu pertanggung jawaban mengandung makna bahwa seseorang bebas melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi tidak dapat dibebaskan dari akibat kebebasan bertindak dan harus melaksanakan kewajibannya. (Widiyawati et al., 2017)

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas atau tanggung jawab menunjukkan betapa patuhnya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik kepada otoritas politik yang dipilih oleh rakyat. Sedangkan untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan utamanya dalam hal memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan juga anggota dewan apakah sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku, dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dikemukakan oleh Ir. Fadriyati A.S., M.M selaku Anggota Komisi, beliau mengatakan bahwa : “Para staf di Kantor DPRD dalam memberikan pelayanan sudah sesuai dengan prosedur itu sendiri, sesuai arahan dari divisi masing-masing yang tentunya berpegang pada visi dan misi. Karena kita ketahui bahwa visi dan misi dalam sebuah organisasi itu sangat penting maka diperlukan adanya sikap profesionalitas dalam bekerja agar tercapainya suatu tujuan. Ketika visi dan misi sudah dijalankan dengan efisien dan efektif maka akan mewujudkan akuntabilitas pegawai untuk memberikan pelayanan dan melakukan kinerja dengan baik”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 10 Juli 2024).

Hal ini sejalan dengan pemaknaan kata pejabat politik dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya dilihat dari ukuran eksternal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Sehingga dalam menjalankan kinerjanya harus dimulai dari pegawai itu sendiri dalam menunjukkan tanggung jawab selama bekerja di dalam kantor maupun diluar kantor (Lumentah et al., 2015) Pendapat ini juga dibuktikan dari wawancara dengan Hj. Sri Rahmi, S.A.P., M.Adm. K.P beliau mengatakan bahwa: “Menurut pendapat saya, para staf di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan terutama dalam hal menjalankan pekerjaan mereka sudah sangat baik sesuai dengan prosedur dan SOP dari instansi. Hal ini terbukti sudah tidak banyak pekerjaan yang menumpuk akibat selalu menunda-nunda”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 20 Juli 2024) Hal ini sesuai dengan pernyataan Dwiyanto (2012) bahwa menjalankan segala aktivitas sesuai dengan aturan yang berlaku akan memudahkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Sehingga dalam bekerja diperlukan adanya kesetaraan antara nilai, norma, dan juga kesadaran dalam diri pegawai itu sendiri (Dwiyanto, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa sejauh ini para pegawai sudah baik dalam memberikan pelayanan kepada anggota dewan maupun masyarakat dan tidak ada kasus yang sampai melawan atasan karena tugas tertentu yang diberikan. Disamping itu, Suharto, S.Sos selaku pegawai di subbagian tata usaha dan kepegawaian menambahkan bahwa: ”Pekerjaan yang diberikan juga merupakan pekerjaan yang memang sudah menjadi tugas utama mereka ketika bekerja di Kantor. Adapun tambahan pekerjaan lain yang diberikan terjadi ketika pekerjaan di kantor sangat menumpuk dan mengejar deadline. Sehingga melihat dari tanggung jawab masing-masing pegawai sudah cukup baik meskipun biasanya masih terkadang terkendala dengan kondisi tertentu”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 20 Juli 2024). Akuntabilitas sejatinya berhubungan dengan apa yang terjadi di masyarakat. Maksudnya adalah pelayanan publik harus disesuaikan dengan hal-hal yang ada di masyarakat. Yang dimaksud dengan hal-hal yang ada dimasyarakat yaitu mengenai norma dan aturan (R. dan A. S. Winarsih, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa tanggung jawab masing-masing pegawai sudah dilaksanakan dengan baik meskipun biasanya terhalang oleh kendala-kendala yang terduga. Akuntabilitas tidak hanya menunjukkan seberapa patuh kebijakan dan kegiatan birokrasi publik kepada otoritas politik yang dipilih oleh rakyat. Namun dalam konteks ini, konsep tanggung jawab publik dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana kebijakan dan kegiatan birokrasi publik sejalan dengan kehendak rakyat. Hasil dari birokrasi hanya dapat dilihat pada pencapaian ukuran dan tujuan internal yang dikembangkan oleh birokrat publik dan pemerintah. Hasil dilihat dengan pengukuran eksternal seperti nilai dan norma yang meresap dalam masyarakat. (Widiyawati et al., 2017). Dengan kinerja yang berkualitas tinggi ini mereka harus bekerja dengan baik tergantung pada posisi dan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dari masing-masing pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula, karena kesuksesan suatu lembaga atau organisasi sangat di dukung dari kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Meskipun sistemnya sudah bisa dikatakan baik tidak menutup kemungkinan ketika kualitas sumber dayanya rendah maka tujuan yang akan hendak dicapai tidak akan terlaksana dengan baik. Maka antara sistem dan sumber daya manusia di dalamnya harus sama rata. Sehingga nantinya akan dapat dinilai bagaimana suatu lembaga atau organisasi itu berjalan akan lebih baik dari sebelumnya atau malah tidak ada kemajuan sama sekali. (Widiyawati et al., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan ditinjau dari 3 indikator yaitu Responsivitas, Responsibilitas, dan juga Akuntabilitas sudah efektif walaupun

masih harus ditingkatkan. Karena sejatinya tiap-tiap pegawai baik itu di Bagian maupun Subbagian memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga potensi untuk mencapai kinerja yang baik tiap individunya perlu usaha yang maksimal dari atasan yang memimpinya.

2. Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Pembinaan Disiplin Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan Dalam meningkatkan motivasi kerja dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Selatan, maka dibahas dalam beberapa indikator sebagai berikut;

a. Ketepatan Waktu

Apapun pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai mempunyai standar waktu yang telah ditentukan. Makanya perlu adanya ketepatan waktu dalam hal ini menyelesaikan pekerjaan tiba pada masa dan waktunya. Sebab tercapainya sebuah visi dan misi tergantung bagaimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan baik itu ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan ataupun menyelesaikan pekerjaan pada saat dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muh. Rifki Azwar, S. Stp selaku Staf bagian Umum, mengenai perencanaan aktivitas kerja pegawai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Beliau mengatakan bahwa:

“Semisal anggota dewan akan melaksanakan sebuah rapat paripurna, kita sebagai bagian dari Staf dan sub bagian akan dengan sigap mempersiapkan segala kebutuhan yang diperlukan saat rapat. Kami akan membagi tugas sesuai dengan bidang masing-masing termasuk mengkoordinir semua termasuk kordinasi dengan Kantor Bupati. Karena kita tahu bahwa kegiatan rapat merupakan aktivitas keseharian kita maka perencanaan kerjanya yah itu-itu saja”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2024). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui tidak semua kegiatan kerja yang dilakukan oleh staf Sekretariat DPRD direncanakan. Hal ini dikarenakan setiap departemen yang ada sudah mengetahui kegiatan kerjanya. Namun, subbagian dari setiap bagian dikoordinasikan untuk melakukan tugas yang diberikan dan melaksanakan rencana kerja secara fleksibel

Berdasarkan hasil wawancara dengan Milaeny Dian Lestari, S.Psi, beliau mengatakan: “Misalnya, jika mengadakan rapat satu atau dua jam kemudian, semua persiapan yang diperlukan untuk rapat sudah selesai. Jika pekerjaan khusus, pekerjaan dilakukan tepat waktu, itu juga mengikuti setiap posisi. Ketepatan absensi perlu diperhatikan juga. Misal, saya pulang jam 9 pagi, istirahat jam 12 siang sampai jam 2 siang, dan pulang jam 3 sore atau jam 4 sore sesuai jadwal yang ada.” (Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2024). Pegawai yang acap kali melakukan tindakan indisipliner haruslah ditindak dan jangan dijadikan sebagai kebiasaan. Karena pemimpin dan bawahan-bawahannya haruslah menjadi sosok yang ideal untuk memimpin rakyat. Hal mengenai tindakan ini diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

Dari hasil wawancara dapat diketahui pegawai dapat sepenuhnya merencanakan kegiatan kerja setiap bagian dan subbagian. Tergantung dari fungsi pokok DPRD, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas cepat tergantung waktu yang ditentukan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa pegawai belum mengatur waktu dengan baik dan jam perjalanan mereka tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ir. Fadriyati A.S., M.M selaku Anggota Komisi menyatakan bahwa: “Kebanyakan pegawai selalu hadir pada jam kerja dan selalu datang tepat waktu, namun terkadang terlambat, namun ada pegawai yang mengantar anaknya ke sekolah dan menjemput istri terlebih dahulu, jadi bisa dimaklumi”.(Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2024)

Keterlambatan pegawai berdasarkan aturan PP 53 Tahun 2020 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mana setiap pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Sehingga jika ada pegawai yang terlambat pasti akan diberikan sanksi. Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu para pegawai lebih dominan yang memang selalu hadir tepat waktu dan juga menyelesaikan tugas tepat waktu daripada yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir tepat waktu. Ditambahkan pula oleh Andi Asrul Sani, SH selaku ketua bidang biro kepegawaian beliau mengatakan bahwa: “Keterlambatan yang biasa dilakukan pegawai itu masih dimaklumi selama tidak melewati batas yang ditentukan seperti keterlambatan hadir selama satu jam lamanya, itu sudah melampaui batas jam kerja”. Hal ini sesuai dengan aturan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa keterlambatan yang melebihi batas yang ditentukan akan dikenakan tindakan indisipliner.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu seperti pegawai tidak hadir tepat waktu masih dimaklumi jika tidak melampaui batas yang ditentukan.

Ketepatan waktu yang dimaksudkan adalah mengenai jam kerja, seperti menghadiri jam kerja, dan sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan benar tepat waktu.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang dan melaksanakan tugas tepat waktu hal ini telah tertuang dalam PP No. 53 Tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Sehingga ketika terjadi sebuah hal diluar dari kebijakan tersebut seperti hal yang membuat pegawai datang terlambat, harus melaporkan kepada yang berwenang. (Noviantari, 2018).

b. Menggunakan Peralatan Kantor

Tidak semua pegawai mampu mengoperasikan perlengkapan atau peralatan kantor dengan baik seperti mengoperasikan komputer, Andi Azizah Irma Wahyudiyati, S.Ap, M.Si menyatakan bahwa :

“Hanya 50% staf yang dapat mengoperasikan komputer karena faktor usia. Staf muda berusia 40-an dapat mengoperasikan komputer. Namun, semua bagian membutuhkan staf yang bisa mengoperasikan laptop.” (Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2024) Mengenai komposisi peralatan kantor yang digunakan, peneliti mengamati rekonstruksi peralatan yang digunakan oleh staf, misalnya laptop yang digunakan karyawan disimpan di tiga ruangan: ruang keuangan, kantor pemerintahan, dan kantor pemerintahan, jadi setelah menggunakan laptop, kembalikan ke tempat yang telah ditentukan.

Melaksanakan kegiatan baik itu diluar dari kantor ataupun di dalam ruangan kantor sangat memerlukan yang namanya sarana dan fasilitas. Sehingga keberadaan sarana dan fasilitas dalam kantor akan menunjang kinerja pegawai. Hal tersebut sebagaimana telah tercantum dalam Permendagri No. 7 Tahun 2006 (Putra, 2018)

Diungkapkan oleh Megawati, S.Sos yaitu : “Tiga bagian melakukan lebih banyak pekerjaan daripada bagian lainnya, dan staf lain harus meminjam di tiga bagian tersebut untuk menggunakan laptop mereka.”(Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2024).

c. Tanggung Jawab yang Tinggi

Berikut penulis melampirkan hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam disiplin kerja dengan informan pertama Hj. Sri Rahmi, S.A.P., M.Adm. K.P adalah sebagai berikut: “Ketika ditanya apakah standar kerja diikuti. Kita sebenarnya mengemban tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kedudukan dan wewenang kita masing-masing. Juga, karena pembagian kerja didistribusikan secara merata di antara semua pegawai, pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Yang pasti disini ada banyak pegawai yang bekerja, tergantung tugas pokoknya, harusnya ada 1 atau 2 orang atau lebih yang tidak bekerja, dan ada yang tidak datang ke kantor entah karena sedikit malas, tapi mereka akan segera ditegur”.(Hasil Wawancara pada Tanggal 02 Juli 2024). Tanggung jawab merupakan sesuatu yang telah melekat pada diri manusia akan amanah yang telah diberikan kepadanya. Melalui pemahaman ini sesungguhnya aparatur pemerintahan juga harus menyadari bahwa tugasnya sebagai pelayan masyarakat harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan dipertanggung jawabkan dengan benar. Apalagi keberadaan pemerintahan dalam Negara demokrasi adalah pemerintahan yang mendapatkan legitimasi dari rakyat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa penegakan didasarkan pada kriteria kinerja masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas utama dan juga memungkinkan untuk melakukan tugas-tugas yang lain. Selain itu, jika ada pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, teguran langsung kepada atasan selalu diberikan instruksi. Selain itu, setiap atasan secara langsung mengawasi dan meninjau pegawai.

Hal juga diperkuat dengan wawancara lain yang diperoleh melalui informan Ir. Fadriyati A.S., M.M yang juga menyatakan: “Rata-rata telah memainkan peran mereka dalam penyampaian layanan untuk setiap pekerjaan dan fungsinya masing-masing. Adapun masalah disiplin kerja adalah mengenai masalah kehadiran. Kami memantaunya. Misalnya, jika ada kegiatan anggota dewan seperti tahu berapa banyak orang yang menunggu dan tidak terlambat atau malas. Bahkan akan ketahuan mana yang lebih rajin dari pada malas”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 02 Juli 2024)

Hakekat pentingnya pelayanan kepada masyarakat perlu mendapatkan respon dari aparat pemerintahan/administrator pemerintahan, oleh karenanya perlu suatu pemahaman yang jelas bagaimana membangun pelayanan pemerintahan yang bertanggung jawab. Hal ini perlu diupayakan untuk menciptakan pelayanan yang mengedepankan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.(Robert, 2007)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa terlihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai dari hasil kerja para pegawai, langsung mengerjakan yang menjadi tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pedoman kerja yang ada, melakukan pekerjaan sesuai dengan mekanisme dan peraturan yang berlaku di kantor. Namun yang kadang menjadi masalah adalah masalah kehadiran yang memang sulit untuk ditingkatkan. Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, tanggung jawab yang tinggi yang terdapat dalam diri pegawai pasti akan menyelesaikan tugas yang diembannya dengan benar dan tepat waktu serta dapat mewujudkan visi dan misi dengan efektif dan efisien.

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Kemudian wawancara selanjutnya dilakukan untuk mengetahui ketaatan pegawai pada peraturan dengan informan Milaeny Dian Lestari. S.Psi, mengatakan bahwa : “Kami tahu seperti apa pekerjaan kami di bagian ini, pekerjaan utama jelas dan tidak ada duplikasi pekerjaan. Tentu saja, beberapa orang mengikuti aturan dan yang lain tidak. Beberapa orang telah mendengar instruksi, yang lain belum. Hal ini tergantung pada persepsi dan kesadaran masing-masing individu. Tapi mengenai melawan dengan atasan belum pernah terjadi”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 02 Juli 2024) Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa tindakan indisipliner diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010. Yang mana dalam aturan tersebut menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil wajib menaati dan masuk jam kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. (Haryanti, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa untuk segala pekerjaan dan jenis tugas kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sudah merata sesuai dengan tupoksi yang ada. Setiap melakukan pekerjaan juga mengikuti misi dan bidangnya masing-masing. Juga memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak bekerja bertugas dan termasuk dalam kategori malas. Hukuman berfungsi untuk menjaga disiplin staf. Namun sanksi tersebut tidak terlalu berat dan dapat dijadikan pelajaran untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang ada.

Disisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan Muh. Rifki Azwar, S.Stp selaku staf Bagian Umum menyatakan bahwa: “Yang terkadang sulit dipatuhi oleh sebagian pegawai adalah menggunakan baju dinas kantor yang kadang kala masih dihiraukan oleh sebagian pegawai. Padahal hal sekecil itu merupakan sebuah pelanggaran aturan yang telah ditetapkan”. (Hasil Wawancara pada Tanggal 02 Juli 2024)

Adapun sanksi yang diberikan jika pegawai negeri sipil melakukan tindakan indisipliner berupa sanksi lisan jika masih tergolong pelanggaran ringan. Hal ini tercantum dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Pramusinto, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa ketaatan terhadap aturan kantor yang masih sering terjadi adalah tidak menggunakan seragam dinas. Sehingga hal ini memicu stigma negatif dari staf yang lain seperti dianggap melanggar aturan dan lain sebagainya, sehingga hal ini juga memicu pada kurangnya kinerja yang baik yang diterapkan dalam diri individu.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kinerja melalui pembinaan pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sudah dikatakan cukup baik apabila dilihat dari segi responsivitas, resposibilitas, dan akuntabilitas. Berdasarkan data, fakta temuan, dan wawancara dapat diketahui bahwa sejauh ini respon pegawai terhadap kebutuhan masyarakatnya sudah cukup baik selain itu kesesuaian antara tanggapan yang diberikan pegawai terhadap harapan dan aspirasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat juga telah terpenuhi pegawai cepat tanggap dan merespon ketika adanya suatu permasalahan serta sudah sesuai dengan prinsip administrasi yang berlaku dan sejalan dengan visi dan misi lembaga sehingga pelayanan menjadi lebih efektif dan efisien itulah yang menjadi tanda terjadinya peningkatan motivasi pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Peningkatkan motivasi kerja dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan hasil penelitian mengenai disiplin pegawai provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik dalam menaati aturan kantor walaupun masih ada sebagian pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ada sehingga perlu adanya peninjauan yang lebih ketat guna memaksimalkan kinerja demi mewujudkan visi dan misi kantor. Selain itu masalah Penggunaan Peralatan Kantor di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi perlu ditingkatkan lagi seperti memilah kembali para anggota staf yang mempunyai skill dan juga tidak agar tidak terjadi sebuah kecerobohan dalam bekerja karena tidak sesuai dengan skill yang dimiliki. Ketaatan terhadap aturan di kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sudah tergolong baik. Akan tetapi, masih perlu ditingkatkan lagi terkait masih adanya pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ada sehingga dalam hal ini peningkatan motivasi melalui disiplin pegawai masih dikegorikan rendah..

Daftar Pustaka

- Dwiyanto. (2012). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia: Seri Kajian Birokrasi. Cetakan Ke-empat. Gadjah Mada University Press.
- Haryanti. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, Dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara.
- Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompas Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1383.
- Sugiannor. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan. 5, 150–166.
- Minor. (2002). Coaching and Counseling. PPM.
- Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara.
- Nogi, H. (2005). Manajemen Publik. PT. Gramedia.
- Noviantari, O. (2018). Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun. Universitas Sumatera Utara.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE.
- Prijodarminto. (1994). Disiplin Menuju Sukses. Pradaya paramita.
- Putra, F. H. (2018). KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA TEBING TINGGI. Universitas Sumatera Utara.
- Robert, D. and. (2007). The New Public Service: Serving, not Steering. Expanded Edition. Terjemahan. Armonk.
- Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta.
- Widiyawati, V., Madura, U., & Administrasi, F. I. (2017). Kinerja organisasi lembaga pendidikan sdn larangan badung 2 kecamatan palengaan kabupaten pamekasan.
- Widjaja. (1986). Administrasi Kepegawaian. Rajawali Pers.
- Winarsih, R. dan A. S. (2013). Manajemen Pelayanan: Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal. Pustaka Pelajar.
- Yeremias, K. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu. Gava Media.