

ANALISIS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI RIAU

Yusriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR. Soebrantas Panam, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : yusriadi@gmail.com

Abstract: This study aims to examine and analyze the performance of employees at the Secretariat Office of the Regency/City DPRD in Riau Province by obtaining responses from a number of DPRD members as users of the existence of secretariat employees. From the responses of 30 DPRD member respondents from 12 Regencies/Cities in Riau Province, using descriptive analysis and Likert scale, the results showed that the average performance of employees at the Secretariat Office of the Regency/City DPRD in Riau Province was 3.31 or Sufficient.

Keywords: Performance

PENDAHULUAN

Persoalan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah isu penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*), dimana ditandai dengan adanya tuntutan untuk transparansi dan akuntabilitas kinerja serta keterlibatan seluruh stakeholder pembangunan. Good governance merupakan prasyarat mutlak bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai cita-cita dan tujuan berbangsa dan bernegara dalam konteks good governance tersebut.

Pembangunan pada dasarnya harus selaras dengan tujuan nasional, sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Esensi dasar inilah yang dijadikan dasar dalam merencanakan pembangunan, baik pembangunan dalam skala nasional maupun skala daerah dalam satu sistem perencanaan pembangunan nasional.

Adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang

baik (*Good Governance*) mendorong Pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah melalui pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah yang dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah. Konsekuensi dari hal tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Dalam penyelenggaraan pemerintah yang baik di daerah, salah satu peran penting dan strategis adalah keberadaan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) baik ditingkat provinsi maupun daerah. Hal ini karena Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berfungsi mengesahkan peraturan daerah, mengesahkan anggaran pendapatan

belanja daerah (APBD) serta mengawasi jalannya pemerintahan daerah. Begitu pentingnya tugas, pokok dan fungsi anggota DPRD, maka sebagaimana di tingkat pusat adanya Sekretariat Jendral (SEKJEND), ditingkat daerah disebut Sekretariat Dewan (SETWAN) yang berfungsi membantu dan mendukung tugas dan fungsi anggota DPRD secara administratif, sehingga di setiap kantor DPRD ada lembaga yang disebut dengan Sekretariat DPRD.

Fungsi dan peran Sekretariat DPRD ditingkat Kabupaten/Kota berfungsi untuk menjalankan fungsi pemerintahan umum sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Selain itu, fungsi dan peran Sekretariat DPRD juga mengacu kepada Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 31. Keberadaan Sekretariat DPRD di atur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD, dibentuk Sekretariat DPRD. Dalam UU tersebut dinyatakan bahwa susunan organisasi dan tata kerja sekretariat DPRD ditetapkan dengan Perda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk Sekretariat DPRD provinsi dipimpin seorang Sekretaris Dewan (Setwan) yang diangkat dan diberhentikan dengan keputusan Gubernur untuk Sekretaris Dewan (Setwan) DPRD Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan Bupati/Walikota atas persetujuan pimpinan DPRD setelah berkonsultasi dengan pimpinan fraksi. Adapun sekretaris DPRD dan pegawai sekretariat DPRD provinsi berasal dari pegawai negeri sipil.

Sekretariat DPRD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki karakteristik berbeda dengan SKPD lain dalam organisasi pemerintahan daerah. Kedudukan Sekretariat DPRD menjadi strategis disebabkan secara operasional di bawah lembaga DPRD, namun secara administratif di bawah Kepala Daerah. Pejabat Sekretariat DPRD dituntut mampu menyeimbangkan

berbagai kepentingan kedua pemangku kewenangan tersebut agar penyelenggaraan pemerintahan di daerah dapat harmonis, efektif dan efisien.

Sekretariat DPRD jika dianalogikan sebagai sebuah bangunan yang didalamnya terdapat keluarga besar, satu ruangan ditempati oleh lembaga birokrasi yang dinamakan Sekretariat DPRD, sementara pada ruangan yang lain dihuni oleh Pimpinan DPRD dan anggota DPRD. Dalam praktik kedua lembaga diatas melakukan suatu interaksi secara intensif berlangsung secara terus menerus sehingga terbuka kemungkinan terjadinya benturan kepentingan. Suasana iklim organisasi pada Sekretariat DPRD tidaklah mudah, pejabat sekretariat DPRD dituntut memiliki mentalitas yang kuat dan keterampilan mengakomodasi berbagai kepentingan DPRD yang dinamis. Situasi kerja di Sekretariat DPRD dipenuhi atmosfer politik, pada saat yang sama Sekretariat DPRD sebagai lembaga birokrasi tidak boleh terlibat atau melibatkan diri secara langsung atau tidak langsung ke dalam kepentingan politik praktis.

Keberadaan Sekretariat DPRD menjadi dilematis, ketika berlangsung tarik menarik kepentingan legislative dan eksekutif sehingga kedudukan Sekretariat DPRD menjadi penting dalam mengelola dan menyikapi adanya konflik kepentingan. Sebagai Kepala SKPD, Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah atas persetujuan DPRD dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Proses pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris DPRD ini dapat dikatakan sebagai proses politik, karena melalui persetujuan DPRD yang diputuskan dalam rapat paripurna.

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretaris DPRD dituntut mampu mengakomodir berbagai kepentingan DPRD. Persoalan akan muncul ketika mendapat penilaian miring dari DPRD atas layanan Sekretariat. Kondisi seperti itu akan berpengaruh terhadap pengembangan karier Sekretaris DPRD yang dapat berujung kepada pelepasan jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Asosiasi Sekretaris DPRD kabupaten dan Kota se-Indonesia (ASDEKSI) menemukan temuan yang mengagetkan

dimana setiap 9 hari di Indonesia seorang Sekretaris DPRD diganti. Berkarier pada Sekretariat DPRD belum menjadi pilihan yang menarik bagi para pegawai negeri daerah karena masih kuatnya image bahwa pegawai yang di tempatkan pada Sekretariat DPRD merupakan outsider. Kalau boleh memilih mereka lebih memilih berkarier di dinas lain. Ketidakpuasan DPRD terhadap layanan Sekretariat DPRD dalam mengakomodir kepentingan DPRD dapat berdampak terhadap pemakzulan jabatan yang menimbulkan kurangnya rasa aman dalam berkarier.

Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, Sekretaris DPRD berkedudukan sebagai pengguna anggaran (PA) dan para Kepala Bagian adalah kuasa pengguna anggaran (KPA) sedangkan Kepala Sub Bagian sebagai pejabat pengelola teknis kegiatan (PPTK). Mereka akan diminta pertanggungjawaban pengelolaan anggaran DPRD. Menjadi dilematis ketika mendapat permintaan dari DPRD untuk menggunakan keuangan atas keinginan atau kepentingan subjektif. Kadang kala kalangan DPRD masih beranggapan anggaran DPRD merupakan hak dan dapat dimanfaatkan sesuai keinginan dan kepentingan mereka.

Dalam buku *Good Governance* Sekretariat DPRD, Fachry Zamzam (2015) menyebutkan ada sejumlah persoalan yang dapat diidentifikasi terkait dengan manajemen lembaga kesekretariatan DPRD yakni :

1. Sekretaris DPRD belum sepenuhnya mandiri menjalankan fungsi manajerial, dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan dan anggota DPRD.
2. Iklim organisasi pada Sekretariat DPRD diwarnai dengan atmosfer politik, berhubungan dengan motivasi kerja, pada gilirannya akan dapat mengesampingkan implementasi prinsip-prinsip good governance.
3. Karakteristik Sekretariat DPRD sebagai lembaga daerah, memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan SKPD lain, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja.
4. Tuntutan kemampuan pejabat Sekretariat DPRD untuk menyeimbangkan antara kepentingan DPRD dan Kepala Daerah, bisa mempengaruhi terhadap

pengembangan karier pada gilirannya dapat melemahnya implementasi prinsip-prinsip good governance.

5. Iklim organisasi pada Sekretariat DPRD diwarnai dengan atmosfer politik, diduga mempengaruhi pengembangan karier pejabat, pada gilirannya akan mengesampingkan prinsip-prinsip good governance.
6. Tingginya frekwensi pergantian Sekretaris DPRD, dapat mempengaruhi motivasi kerja para pejabat, pada gilirannya akan memberikan implikasi terhadap implementasi prinsip-prinsip good governance.
7. Motivasi berkarier pada Sekretariat DPRD masih rendah, dipengaruhi oleh karier pejabat Sekretariat DPRD dihadapkan kepada resiko yang tidak kecil, bahkan kadang menjadi karier terakhir.
8. Ketidakpuasan DPRD terhadap pelayanan Sekretariat dalam mengakomodasi kepentingan mereka, dapat berakhir dengan pemakzulan pejabat Sekretariat DPRD.
9. Pengelolaan keuangan DPRD belum dapat dilakukan secara transparan dan akuntabel yang menyebabkan lemahnya prinsip-prinsip good governance, yang diduga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang kondusif.
10. Praktik penggunaan keuangan DPRD tidak hanya diperuntukkan mendukung fungsi-fungsi DPRD, tetapi juga untuk mendukung kepentingan lain hingga menjadi persoalan dalam prinsip-prinsip good governance.
11. Pengelolaan keuangan DPRD yang diwarnai dengan kepentingan politik praktis, mengakibatkan persoalan pertanggungjawaban keuangan di Sekretariat DPRD dapat menyeret kepada masalah hukum.

Dari sejumlah persoalan yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa situasi kerja di Sekretariat DPRD sangat diwarnai dengan atmosfer politis yang sangat tinggi karena mengelola para politisi dari sejumlah partai politik yang berhasil mendapatkan kursi di DPRD dalam Pemilu legislatif. Pada saat yang sama para pegawai di

Sekretariat DPRD harus dapat bekerja dengan prinsip-prinsip good governance sehingga hal ini menuntut para pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD harus memiliki kompetensi yang lebih khusus.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau.

METODE

Subjek dan lokus penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau dengan cara mendapatkan tanggapan dari sejumlah anggota DPRD yang berasal dari 12 Kabupaten/Kota di Provinsi Riau dengan jumlah 30 orang responden. Dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan skala likert.

TINJAUAN PUSTAKA

Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2007) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Robert (2006), menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Bilmoneva, L., & Hari Kusnanto J, D. 2005 (dalam Iskandar, 2017:231) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi komitmen dan persepsi terhadap organisasi, umur, pendidikan,

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 1995). Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dihadapkan dengan tuntutan tugas. Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan sasaran

kinerja karyawan yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktunya.

Teori-Teori Kinerja

Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan intenal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2002), ada tiga kriteria kinerja yang paling umum, yaitu: hasil kerja perorangan, perilaku dan sifat. Jika mengutamakan hasil akhir, lebih dari sekedar alat, maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja dari seorang pekerja. Dengan menggunakan hasil kerja, seorang manajer perencana dapat menentukan kriteria untuk kuantitas yang diproduksi, sisa yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi.

Dalam kebanyakan kasus, tidak mudah untuk mengidentifikasi hasil tertentu sebagai hasil langsung dari kegiatan seorang pekerja. Hal ini terutama sekali terlihat pada staf personalia dan perorangan yang memiliki tugas kerja intrinsik sebagai bagian kelompok. Pada kasus selanjutnya kinerja kelompok dapat dievaluasi dengan segera, akan tetapi kontribusi dari setiap anggota kelompok, sulit atau tidak mungkin diidentifikasi dengan jelas. Dalam hal ini, manajemen perlu mengevaluasi perilaku para pekerja.

Bagian paling lemah dari kriteria, sesuatu yang masih digunakan secara luas oleh organisasi, yaitu sifat perorangan. Faktor sifat dikatakan lebih lemah dari hasil tugas dan perilaku karena faktor sifat akhirnya dihilangkan dari kinerja aktual dari pekerjaan itu sendiri. Moekijat, 2009 (dalam Iskandar, 2015:3), produktivitas adalah "Perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu"

Mathis & Jackson (2006) menyebutkan bahwa kinerja mempunyai beberapa faktor

yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor: kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Hubungan antara faktor-faktor ini, secara luas diakui dalam literatur manajemen, adalah Kinerja (P) adalah hasil dari ability/kemampuan (A) dikalikan dengan effort/usaha (E) dikalikan dengan Support/dukungan (S), ($P = A \times E \times S$). Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Robert (2006) menyatakan bahwa, kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Spencer (1996) menetapkan 20 kompetensi yang paling sering dipakai untuk memperkirakan keberhasilan yang dikelompokkan ke dalam enam kluster, yaitu: (1) kluster prestasi (achievement cluster), (2) kluster bantuan/pelayanan, (3) kluster pengaruh, (4) kluster manajerial, (5) kluster pemikiran kognitif/pemecahan masalah, dan (6) kluster efektifitas pribadi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) mengajukan enam kinerja primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: (1) quality ; (2) quantity ; (3) timeliness; (4) cost effectiveness ; (5) need for supervision, dan; (6) interpersonal impact.

Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja dari berbagai ahli berbeda-beda, namun pada prinsipnya terdapat kesamaan. Menurut Martoyo (2000), penilaian kinerja karyawan adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian tentang prestasi kerja karyawan tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan (anggota organisasi).

Indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja merupakan penilaian suatu kinerja karyawan baik/tidak, perusahaan dapat melihat dari dalam diri karyawan tersebut saat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ketepatan, ketelitian, dan keterampilan seseorang menjadi syarat dalam penentuan kualitas kerja karyawan. Dengan adanya ketepatan, ketelitian dan keterampilan dalam bekerja nantinya dapat mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan penilaian yang dipandang dari sudut jumlah dan kerja, dimana produktivitas akan meningkat apabila cara kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah benar, dalam arti mulai dari perencanaan sampai produksi sudah tepat dan sesuai dengan yang diharapkan akan mengurangi pemborosan dalam peralatan.
3. Pengetahuan tentang Pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan kemampuan dalam diri seorang karyawan, yang dimulai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Keandalan atau ketangguhan kerja. Keandalan atau ketangguhan kerja merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, misalnya keandalan dalam melaksanakan peraturan kerja, inisiatif, dan disiplin.
5. Kerjasama atau hubungan kerja. Kerjasama atau hubungan kerja merupakan hubungan seseorang yang akan tercermin saat karyawan bekerja, apakah dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan saling bekerja sama antara karyawan.
6. Hubungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan senang dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawan pegawainya.

Sekretariat DPRD Kabupaten/kota merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang membantu tugas Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pemerintahan umum

dengan fungsi koordinasi, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggaraan tugas pimpinan dan anggota DPRD. Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat DPRD secara teknis membantu kelancaran tugas pimpinan dan anggota DPRD, dan secara administrasi bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, tugas sekretariat DPRD Kabupaten/Kota dituntut semakin cepat, tepat serta mampu meletakkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun indikator kinerja utama pegawai sekretariat DPRD Berdasarkan PP No. 18 Tahun 2016, tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara RI No.PER/9/M.PAN/5/Tahun 2007 adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan Administrasi Kesekretariatan DPRD;
2. Menyelenggarakan Administrasi Keuangan DPRD;
3. Fasilitasi Penyelenggaraan Rapat-rapat DPRD dan;
4. Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil survey yang dilakukan terhadap 30 anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebagai pengguna dari keberadaan pegawai sekretariat DPRD dari sejumlah anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau terkait dengan indikator kinerja utama, adapun hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Profile Responden

a. Jenis Kelamin

- Laki-Laki : 28 orang (93,3 %)
- Wanita : 2 orang (6,7 %)

b. Pendidikan

- SMA : 5 orang (16,7 %)
- S-1 : 14 orang (46,7 %)
- S-2 : 11 orang (37,7 %)

c. Priode Menjabat

- 1 Priode : 22 orang (73,3 %)
- 2 Proode : 6 orang (20,0 %)
- 3 Priode : 2 orang (6,7 %)

d. Usia

- 31-35 tahun : 4 orang (13.3 %)
- 36-40 tahun : 3 orang (10,0%)
- 41-45 tahun : 11 orang (36,7 %)
- 46-50 tahun : 4 orang (13.3 %)
- 51-55 tahun : 5 orang (16.7 %)
- 56-60 tahun : 4 orang (10.0 %)

e. Anggota DPRD dari Kabupaten/Kota

1. Pekanbaru : 6 orang (20 %)
2. Siak : 2 orang (6,7 %)
3. Bengkalis : 6 orang (20 %)
4. Kep.Meranti : 1 orang (3,3 %)
5. Dumai : 4 orang (13,3 %)
6. Rokan Hilir : 1 orang (3,3 %)
7. Rokan Hulu : 3 orang (10 %)
8. Kampar : 2 orang (6,7 %)
9. K.Singingi : 1 orang (3,3 %)
10. Pelalawan : 1 orang (3,3 %)
11. Indragiri Hulu : 2 orang (6,7 %)
12. Indragiri Hilir : 1 orang (3,3 %)

Tabel 1
 Nilai Rata-Rata Tanggapan Anggota DPRD Kabupaten/Kota
 Terkait Indikator Kinerja Utama (IKU) Pegawai Sekretariat DPRD
 di Provinsi Riau

No	Jumlah Responden Anggota DPRD Kabupaten/Kota	Menyele- nggaraka n Admini- strasi Kesekre- tariatan	Menyele- nggaraka n Admini- strasi Keuanga n	Menyedi a-kan dan Meng- kordinasi Tenaga Ahli	Memfasi- litasi Penerimaa n dan Pengelola- an Aspirasi	Mempu- blikasika n Kinerja Anggota Dewan	Kordinasi dalam Hubungan Kerja antara Pemerintah dengan DPRD
1	Kota Pekanbaru	2,8	2,8	3,0	3,5	2,8	3,2

	(6 orang)						
2	Kota Dumai (4 orang)	4,0	4,3	3,7	4,0	3,3	4,3
3	Kab. Bengkalis (6 orang)	3,8	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8
4	Kab.Kuatansing ngi (1 orang)	3,0	4,0	4,0	4,0	3,3	3,3
5	Kab. Pelalawan (1 orang)	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0
6	Kab. Rokan Hilir (1 orang)	4,0	2,0	3,0	2,0	2,0	2,0
7	Kab. Siak (2 orang)	4,0	4,0	2,7	2,3	2,3	3,7
8	Kab.Kampar (2 orang)	4,5	5,0	3,0	2,5	2,0	3,0
9	Kab. Rokan Hulu (3 orang)	4,0	4,0	2,7	4,0	3,7	4,0
10	Kab. Kep. Meranti (1 orang)	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0
11	Kab. Indragiri Hulu (2 orang)	3,5	3,0	3,5	4,0	3,0	3,0
12	Kab. Indragiri Hilir (1 orang)	3,0	3,0	2,0	3,0	2,0	2,0
RATA-RATA		3,72	3,51	3,19	3,43	2,83	3,25

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel 1 diatas merupakan tanggapan anggota Dewan terkait dengan indikator kinerja utama sekretariat dewan, dimana setiap kabupaten/kota di peroleh sejumlah anggota Dewan yang bersedia memberikan tanggapan terhadap kinerja utama sekretariat dewan di Kabupaten/Kota ditempat mereka bertugas. Dengan menggunakan skala likert dimana jika

nilai rata-ratanya : 4,24 - 5,00 ; artinya kinerjanya sangat baik, jika nilai rata-ratanya 3,43 - 4,23 : artinya kinerjanya baik, jika nilai rata-ratanya 2,62 - 3,42 : artinya kinerjanya cukup, jika nilai rata-ratanya 1,81 - 2,61 : artinya kinerjanya kurang, jika nilai rata-ratanya 1,00 - 1,80 : artinya kinerjanya sangat kurang, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2

Rekapitulasi Jawaban Anggota DPRD Kabupaten/Kota terkait dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau

No	Kabupaten/ Kota	Rata- Rata	Nilai
1	Kota Pekanbaru	3,03	Cukup
2	Kota Dumai	3,94	Baik
3	Kabupaten Bengkalis	3,86	Baik
4	Kabupaten Kuatansingingi	3,50	Baik
5	Kabupaten Pelalawan	2,67	Cukup
6	Kabupaten Rokan Hilir	2,50	Cukup
7	Kabupaten Siak	3,17	Cukup
8	Kabupaten Kampar	3,33	Cukup

No	Kabupaten/ Kota	Rata- Rata	Nilai
9	Kabupaten Rokan Hulu	3,73	Baik
10	Kabupaten Kepulauan Meranti	3,83	Baik
11	Kabupaten Indragiri Hulu	3,33	Cukup
12	Kabupaten Indragiri Hilir	2,83	Cukup
RATA-RATA		3,31	CUKUP

Sumber : *prasurvey, 2023*

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Sekretariat Dewan di Kabupaten/Kota di Provinsi Riau belum optimal dimana berdasarkan nilai rata-ratanya diperoleh hasilnya 3,31 artinya rata-rata kinerjanya pegawai sekretariat DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau nilainya cukup.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap data-data penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berhubungan analisis kinerja organisasi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan untuk kinerja penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Anggota DPRD dikatakan baik.
2. Secara keseluruhan kinerja penyelenggaraan administrasi keuangan Anggota DPRD dikatakan baik.
3. Secara keseluruhan untuk kinerja penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh Anggota DPRD dikatakan cukup.
4. Secara keseluruhan untuk kinerja memfasilitasi dan Menganalisa Kajian Hukum terhadap Rancangan Peraturan Perundang-undangan Daerah dikatakan baik.
5. Secara keseluruhan untuk Mempublikasi Informasi Kegiatan Kedewanan dikatakan cukup.
6. Secara keseluruhan untuk kinerja melaksanakan kordinasi dalam rangka peningkatan tata usaha hubungan kerja antara Pemerintah Daerah dengan DPRD dikatakan cukup.

7. Secara keseluruhan untuk rata-rata kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau nilainya cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, (2016) Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju Utara, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 4, April 2016 hlm 188-200.
- Fachry Zamzam (2015), *Good Governance Sekretariat DPRD*, Yogyakarta : Deepublish., 2015
- Iskandar, I. (2017). Pengaruh Jumlah Kelas Mengajar, Publikasi Ilmiah, Pengabdian dan Penunjang Terhadap Prestasi Laporan Kinerja Dosen (Survey Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 3(3), 320-323.
- Iskandar, I. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 1(2), 146-153.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Makalah Diskusi Panel "Profil DPRD Masa Depan". LAN. Jakarta Gitosudarmo dan Sudita (2002)
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Robert, Anthony, 2006. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Spencer, J.T. and Buckner, P. 1996.

Psychology Today. Mc Millan
Publishing Company, New York.
Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan
Aparatur Negara RI No.PER
/9/M.PAN/5/Tahun 2007

Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 2016
tentang Perangkat Daerah
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
tentang Pemerintahan Daerah
Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang
Pemerintahan Daerah.