

## Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Yarsi Ramadhanty<sup>1</sup> Zaili Rusli<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [yarsiramadhanty@gmail.com](mailto:yarsiramadhanty@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Sekretariat DPRD Provinsi Riau memiliki posisi yang penting dalam menunjang kinerja mulai dari perencanaan, proses administrasi, pengaturan persiapan, sampai dengan pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota DPRD, yang difasilitasi oleh Sekretariat DPRD. Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau serta mengidentifikasi faktor penghambat dari kinerja pegawai. Teori yang digunakan yaitu teori dari Bangun dengan menggunakan 5 indikator yaitu: Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif bersifat analisis deskriptif. Dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini ditemukannya bahwa kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah cukup memuaskan atau cukup baik dan tidak memiliki perbedaan yang signifikan walaupun masih terdapat kekurangan didalamnya seperti dalam pemahaman atau kemampuan serta etos kerja disiplin kerja dan komitmen pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas. Agar selanjutnya kinerja pegawai dapat berjalan dengan lebih maksimal dan optimal, maka berbagai faktor dan kebutuhan tersebut harus diperbaiki untuk mencapai sebuah kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, ASN, THL



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas dari sumber daya manusia dalam arus globalisasi merupakan sebuah kendala yang dimiliki oleh instansi dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi atau instansi dimana kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*). Semakin tinggi kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia maka prestasi kerja akan semakin meningkat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi/perusahaan. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga pegawai dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu instansi. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan/instansi. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai posisi yang semakin strategis dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan lembaga-lembaga pemerintahan. Berkaitan dengan ini salah satu persoalan yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja pegawai. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan kerja, kedisiplinan, dan juga motivasi.

Menurut Gomes (dalam Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat 2020:2) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan yang dihubungkan dengan visi yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pada dasarnya kinerja memfokuskan kepada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama mengenai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas maupun kuantitas kerja, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 (satu) prestasi kerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Jadi kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka organisasi dan instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Di dalam setiap instansi pemerintah pegawai-pegawai yang ada di dalamnya mempunyai tujuan yang sama dalam bekerja, yaitu untuk mencapai keberhasilan organisasinya dalam mewujudkan pembangunan nasional. Organisasi atau instansi itu dapat berjalan apabila terdapat orang-orang yang bisa diarahkan oleh atasannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu masalah besar bagi hampir seluruh pemerintah daerah pada era otonomi adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang berada disetiap daerah. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai berbeda-beda satu sama lain ini disebabkan oleh setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya harus didukung oleh keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, serta mengusahakan perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian dipertegas dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat

Daerah, bahwa sekretariat DPRD adalah “perangkat daerah” yang merupakan unsur pelayanan administrasi terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi pelaksanaan keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Sekretariat DPRD Provinsi Riau mempunyai posisi penting dalam menunjang kinerja mulai dari perencanaan, proses administrasi, pengaturan persiapan, sampai dengan pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota DPRD, yang kerap difasilitasi oleh Sekretariat DPRD. Di dalam ruang lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau terdapat pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga pegawai Tenaga Harian Lepas (THL). ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan atau unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan pegawai THL itu sama seperti dengan pegawai ASN hanya saja yang berbeda dari pegawai THL ini adalah mereka tidak menerima tunjangan, dan gaji yang diperoleh berbeda-beda serta tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai ASN dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian.

Penilaian dan Pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Sekretariat DPRD Provinsi Riau dilakukan setiap akhir tahun anggaran untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah. LKjIP menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penetapan tujuan dan sasaran organisasi hendaknya memperhatikan atau didasarkan kepada faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, karena tujuan dimaksudkan untuk mempertajam fokus pelaksanaan misi organisasi, maka tujuan organisasi harus dapat menunjukkan kerangka prioritas dalam memfokuskan arah semua sasaran, program dan aktifitas pelaksanaan misi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar tujuan dan sasaran dapat dicapai sesuai rencana. Tujuan strategis Sekretariat DPRD Provinsi Riau tahun 2019-2024 yaitu “Meningkatkan Pelayanan Kepada Lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau”.

Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan 5 (lima) Sasaran Strategis dan 5 indikator capaian kinerjanya telah melebihi dari target yang telah ditetapkan, rata-rata capain kinerja ke 3 (tiga) indikator tersebut melebihi 100%. hal ini ditunjukkan dengan hasil penilaian realisasi kinerja pada kategori “Sangat Tinggi” artinya Sekretariat DPRD Provinsi Riau pada tahun 2022 telah berhasil meningkatnya layanan pelaksanaan fungsi legislasi Lembaga DPRD, meningkatnya layanan pelaksanaan fungsi anggaran Lembaga DPRD, meningkatnya layanan pelaksanaan fungsi pengawasan Lembaga DPRD, meningkatnya layanan pelaksanaan tugas DPRD, dan meningkatnya layanan peningkatan kapasitas DPRD Provinsi Riau. Hal ini membuktikan bahwa kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Akan tetapi Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Sekretariat DPRD Provinsi Riau

masih terus memerlukan perbaikan dan peningkatan dalam hal kualitas pelayanan dimasa yang akan datang. Dari realisasi yang ada, Sekretariat DPRD Provinsi Riau memiliki beberapa fenomena yang membuat kinerja para pegawai menjadi terhambat dan kurang efektif. Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Makin tingginya tuntutan kepada aparatur Sekretariat DPRD dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan guna menjalankan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD yang disebabkan semakin tingginya standar kinerja DPRD;
2. Makin tingginya tuntutan peningkatan kualitas pelayanan yang dibebankan kepada Sekretariat DPRD Provinsi Riau guna peningkatan kapasitas DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
3. Adanya indikasi bahwa kinerja pegawai Non ASN lebih baik dari pada kinerja pegawai ASN sendiri.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau”. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di ambil rumusan masalah berupa: Bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau? Apa saja faktor-faktor yang menghambat kinerja seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau? Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat di atas, maka tujuan dari penelitian ini berupa: Untuk menganalisis serta mengidentifikasi mengenai kinerja pegawai ASN/Non ASN yang ada di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apa sajakah faktor penghambat dari kinerja pegawai ASN ataupun Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan adanya suatu masalah, penelitian kualitatif berusaha untuk mengungkap informasi pengetahuan dan pemahaman menyeluruh tentang masalah proses dan solusi. Selain itu, penelitian ini mencoba untuk menarik perhatian pada masalah yang ada dan kejadian dari sudut tertentu dan secara akurat dan jujur mewakili fakta-fakta yang ada dalam subjek. Menurut Bogdan & Taylor dalam Moeloeng (2007:4) mengartikan metode kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari kata-kata yang diucapkan atau direkam dari orang-orang dan perilaku ataupun kegiatan yang diamati. Dengan cara memberikan gambaran yang ringkas dan jelas berdasarkan kenyataan yang ditemukan dilapangan melalui hasil wawancara yang kemudian diambil kesimpulan yang dicapai untuk memberikan solusi untuk masalah yang ditemukan.

Metode penelitian ini dibutuhkan agar penelitian dapat berjalan dengan tepat dan mencapai suatu hasil yang diharapkan. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, pendekatan yang tepat digunakan untuk lebih memahami berbagai pertanda baru yang dibutuhkan dalam ilmu pengetahuan. Interpretasi temuan fakta yang sinkron adalah bagian dari pendekatan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif meneliti hambatan sosial, praktik sosial yang berguna, keadaan atau pengaturan tertentu, termasuk interaksi atau koneksi, aktivitas, sikap, sudut pandang, dan proses, serta efek dari fenomena. Kemahiran peneliti untuk melakukan observasi dan wawancara juga sangat dituntut dalam menentukan data yang akan diperoleh dilapangan. Informasi yang akan diperoleh berkaitan dengan inovasi, saluran komunikasi,

jangka waktu dan sistem sosial terhadap Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No.719, Tangkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian yakni peneliti ingin melihat langsung bagaimana Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan informan sebagai sumber informasi dari pihak Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Informan adalah seseorang yang menjadi narasumber dalam penelitian untuk memberikan penjelasan dan sebagai sumber informasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan oleh peneliti ialah metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik yang dipilih untuk mendapatkan informasi karena mencakup informasi atau data yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2018:96). Adapun yang menjadi informan atau sasaran peneliti yang akan memberikan keterangan tambahan demi mendapatkan data yang utuh dalam penelitian ini adalah: Kepala Subbagian di Sekretariat DPRD Provinsi Riau, Pegawai ASN dan Pegawai THL.

### **Jenis dan Sumber Data**

Yang dimaksud sumber data yaitu subjek dari mana data itu diperoleh. Data merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah penelitian yakni berupa suatu fakta yang ada agar memperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, relevan dan lengkap. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Primer. Data primer merupakan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan melalui percakapan langsung (wawancara) di lapangan dengan informan tentang Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Informan tersebut yaitu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, Kepala Bagian Umum, dan beberapa pegawai ASN ataupun Non ASN berdasarkan pada teori Kinerja dari Bangun yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja sama untuk mendapatkan informan mengenai Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
2. Sekunder. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah ataupun diproses dan data sumber kedua yang dikumpulkan dari beberapa makalah penelitian sebelumnya, jurnal, buku, internet, media massa, dan sumber lainnya yang relevan untuk mendukung kelengkapan penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara. Wawancara atau interview merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2010: 198). Dalam hal ini peneliti ingin melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi mengenai Analisis Kinerja Pegawai ASN atau Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
2. Observasi. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada pada objek yang diteliti. Observasi dilakukan langsung pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai jalan yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data dengan mengamati langsung kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.



Di dalam kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti, orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Non ASN.

3. Dokumentasi. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melihat kinerja pegawai menggunakan catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan objek penelitian. Data dapat berupa jumlah pegawai, wawancara, foto informan, profil dan struktur organisasi dan lain sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini akan peneliti peroleh dari dokumentasi publik yang diberikan oleh instansi terkait dan beberapa dokumentasi publik lain yang diambil langsung dari lokasi penelitian.

## **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

### **Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau biasa disebut dengan Sekrteriat DPRD Provinsi Riau merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretariat DPRD dipimpin langsung oleh Sekretaris Dewan yang secara teknis operasionalnya berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Pimpinan atau Ketua DPRD. Sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas yang terdiri dari fungsi legislasi, fungsi pengawasan dan fungsi anggaran. Oleh karena itu pelayanan harus dapat mengakomodir seluruh fungsi dasar dari DPRD Provinsi Riau dengan cara pencapaian Kinerja yang baik oleh Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Dalam penelitian ini penulis tidak hanya focus pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) saja tetapi juga pada pegawa Non ASN yang ada di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Untuk melihat bagaimana Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka penulis menggunakan teori dari Wilson Bangun 2018, dimana terdapat beberapa indikator dari teori tersebut yaitu: Kuantitas pekerjaan; Kualitas pekerjaan; Ketepatan waktu; Kehadiran; Kemampuan bekerja sama. Untuk dapat membahas kelima indikator tahapan dari proses analisis kinerja pegawai yang berkaitan dengan fenomena masalah penelitian ini, maka penulis melaksanakan penelitian ini dengan cara menggunakan teknik wawancara lansung kepada informan yaitu para pegawai ASN/Non ASN. Berikut wawancara yang penulis lakukan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN ada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

#### **Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas yaitu evaluasi mengenai ketepatan, kelengkapan, dan kerapian pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan seberapa baik hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Semakin baik hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan maka semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai tersebut. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas dan jabatannya selama satu tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat bahwa tidak semua pegawai bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing pegawai terdapat masalah dan kendala-kendala atau hambatan sehingga tidak mampu diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan oleh para pegawai. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak

ataupun seberapa besar beban kerja yang dibebankan dan diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, dalam mengukur aspek kuantitas tentunya harus dikaitkan dengan beberapa aspek lain seperti aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi atau sebaliknya dalam hal ini yaitu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan, berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan bahwa jumlah target pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan antara lain berupa penyelenggaraan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan pada bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dalam hal ini beberapa pegawai masih kurang cekatan dan kurang bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kuantitas dari kinerja pegawai ASN/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi sesuai dengan tujuan atau target pekerjaan mereka. Prinsip-prinsip pelayanan yaitu meliputi tanggap, tepat dan professional, yang berarti secara keseluruhan bermuara pada kepuasan dan kepercayaan anggota DPRD Provinsi Riau atas Kinerja dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai fasilitator dari tugas pokok dan fungsi DPRD ukuran keberhasilan kinerjanya berdasarkan tingkat keberhasilan Pimpinan dan Anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya. Dalam hal ini kinerja dari pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih perlu banyak perbaikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Target pencapaian pekerjaan pegawai-pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau baik ASN maupun THL sudah bisa dikatakan cukup baik dan mereka juga melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kuantitas kinerja dalam tugas atau pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah dijalankan pegawai ASN maupun THL untuk mencapai target pencapaian hasil kerja setiap harinya sesuai dengan uraian tugas serta instruksi selama masih dalam tugas kerja pegawai tersebut. Contohnya saja seperti melakukan tugas koordinasi, fasilitasi dan juga evaluasi pada setiap bagian yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Tetapi selain itu masih ada terdapat beberapa kesalahan ataupun hambatan-hambatan yang terjadi diluar perkiraan yang akan berdampak pada target pencapaian hasil kerja dan kinerja pegawai tersebut.

### **Kualitas Pekerjaan**

Setelah menilai kuantitas pekerjaan tidak lengkap tanpa menilai kualitas pekerjaannya juga, karena dua hal tersebut berkaitan erat dengan mutu kinerja para pegawai. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara kualitas kerja. Baik atau buruknya dalam hal kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kuantitas hasil pekerjaan dari para pegawai. Apabila kualitas kerja pegawai buruk maka dapat dikatakan kinerja mereka sebagai pegawai buruk pula. Jika prestasi kerja berjalan dengan baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik seperti, terlaksananya persidangan DPRD dengan baik, terpenuhinya fasilitas-fasilitas anggota DPRD, serta program dan kegiatan di Sekretariat DPRD berjalan dengan efektif. Kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang

dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. Sebagaimana tercantum dalam Renstra Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019-2024, pada tahun 2021 Sekretariat DPRD Provinsi Riau menetapkan besaran Indikator Kinerja Utama yaitu Indeks Kepuasan Pelayanan sebesar 75,02 poin. Setelah dilakukan pengukuran kinerja oleh tim dengan metode survei terhadap 65 anggota DPRD, hasil survei diperoleh nilai indeks kepuasan pelayanan pada akhir tahun 2021 dengan nilai realisasi kinerja sebesar 75,02 poin atau di kategorikan BAIK. Cara yang digunakan untuk memperoleh nomor indeks dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan unsur pelayanan publik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan memperhatikan 12 unsur pelayanan, antara lain: Persyaratan layanan; Kemudahan Prosedur Pelayanan; Kecepatan Pelayanan; Kesesuaian Penyelenggaraan Pelayanan dan Standar Pelayanan; Kesesuaian antara hasil pelayanan dengan ketentuan yang ditetapkan; Kemampuan petugas dalam pelayanan; Kesopanan dan keramahan petugas; Kesesuaian antara pelaksanaan pelayanan yang diberikan dengan pengumuman yang ditetapkan; Menangani keluhan, saran dan masukan. Sedangkan unsur pelayanan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Dewan meliputi: Pelayanan di bidang umum; Pelayanan di bidang risalah dan produk hukum; Pelayanan dan bidang keuangan dan perencanaan.

Perolehan angka indeks dihitung berdasarkan ketentuan unsur-unsur pelayanan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 dengan mempertimbangkan unsur pelayanan berdasarkan tugas pokok dan fungsi maka unsur pelayanan Sekretariat DPRD Provinsi Riau di Tahun 2021 mempunyai nilai kinerja sebesar berada dalam 75,02 Point kategori BAIK. Mutu yang dilihat dari hasil pekerjaan, keaktifan maupun kesadaran para pegawai dalam bekerja secara keseluruhan sudah bagus, walaupun masih terdapat hambatan dan kurangnya kualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang dapat mengganggu kinerja dari anggota DPRD itu sendiri. Tapi rata-rata kualitas dengan interpretasi pelayanan para pegawainya sudah dikategorikan baik dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan berkualitas sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

### **Ketepatan Waktu**

Indikator selanjutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa adanya Batasan waktu yang tegas, maka kuantitas dan kualitas kerja pegawai akan terasa kurang. Sejak awal seorang pegawai harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka dari itu para pegawai wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Ketepatan waktu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Waktu juga merupakan hal yang paling penting untuk dikelola dengan baik oleh setiap pegawai ASN maupun Non ASN agar memenuhi target kerja berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Dimana setiap pegawai sudah memiliki tugas masing-masing serta tenggat waktu yang telah ditentukan. Indikator ketepatan waktu para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sudah baik, namun masih ditemukannya hambatan yaitu belum tersedianya juknis/prosedur penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan standar terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD yang dapat mengganggu ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas tersebut. Tetapi hal ini masih bisa untuk dibina dan dibimbing. Para pegawai diminta harus bisa memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang



diharapkan oleh organisasi. Dan pihak dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau berusaha untuk bisa meningkatkan kecepatan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu karena juga bisa membantu meningkatkan dalam hal kinerja pegawainya.

### **Kehadiran**

Kehadiran yaitu hal yang termasuk kedalam sikap pegawai. Sikap pegawai merupakan tindakan yang diambil pekerja dan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang menunjukkan sikap yang puas akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan baik, disiplin terhadap waktu yang ada, dan memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada instansi. Adapun faktor kehadiran yang juga merupakan kedisiplinan yang ada pada pegawai baik pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun THL yang sangat penting terhadap tercapainya kinerja yang diinginkan. Suatu jenis pekerjaan tentu menuntut kehadiran para pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Seperti hal datang tepat pada waktunya yaitu waktu hadir dan waktu pulang, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, serta keaktifan pegawai dalam kehadirannya berpartisipasi saat adanya acara, rapat ataupun program kerja yang dilaksanakan oleh pihak instansi. Adapun jam operasional kerja para pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yaitu pukul 07.30-16.00 WIB. Dan pegawai ASN memiliki kewajiban menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, serta kewajiban pegawai THL yaitu untuk menjaga dan memelihara nama baik instansi. Sebagian besar para pegawai sudah memiliki tingkat disiplin yang baik dalam kehadiran dan juga dalam menjalankan tugasnya namun dengan begitu tetap masih ada juga sebagian pegawai yang mempunyai tingkatan kedisiplinan yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang kurang menghargai waktu, kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Tanggungjawab, kebiasaan tepat waktu dan bekerja keras sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggungjawab terhadap tugasnya maka dapat menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Karena disiplin waktulah yang nantinya akan menghasilkan etos kerja yang baik dan maksimal. Maka dari itu perlu kesadaran yang lebih dari pegawai dan juga ketegasan serta pengawasan ketat dari pimpinan agar dapat menghasilkan produktivitas kinerja.

### **Kemampuan Bekerja sama**

Kerja sama adalah salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan yaitu terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Kerja sama dalam suatu organisasi dilakukan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan sistematis serta mengurangi beban pekerjaan dari masing-masing pegawai, dan juga untuk mengoptimalkan hasil atau tujuan yang diinginkan, adanya kemampuan bekerja sama di dalam suatu pekerjaan juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kerja sama juga merupakan kemampuan dari seseorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau THL untuk bekerja bersama-sama dengan rekan kerja atau sesama pegawai bahkan dengan pihak instansi lain. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kewajiban dan Hak dari pegawai ASN/THL yaitu kewajiban bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur. Hak saling menghargai untuk bekerjasama dalam tim kerja. Kerjasama yang terjalin di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Riau secara keseluruhan sudah baik, pegawai ASN maupun THL tidak ada mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang saling berkaitan satu sama lainnya, pegawai sudah

berusaha untuk membangun suasana kerja yang baik supaya tidak tegang, saling berinteraksi, dan membangun komunikasi dengan pegawai di bagian-bagian lain yang ada di Sekretariat. Masih adanya satu atau dua pegawai yang kurang memiliki rasa empati, dan masih kurangnya komunikasi atau arahan langsung yang diberikan antara pimpinan kepada semua pegawainya.

### **Faktor-faktor Penghambat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau**

1. Rendahnya motivasi aparatur dalam meningkatkan pelayanan kepada lembaga DPRD. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Riau tentunya terdapat berbagai hambatan yang dapat mengganggu kinerja pegawai dan juga menyebabkan pelaksanaan tugas ataupun pelayanan kepada lembaga DPRD tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu informan mengenai faktor penghambat kinerja pegawai ASN ataupun Non ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kondisi beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau baik ASN maupun THL yang masih kurang optimal dilihat dari motivasi para aparatur dalam meningkatkan pelayanan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya kepada lembaga DPRD. Masih ditemukannya ketidakpahaman pegawai pada tugas dan fungsi di bidangnya, ketidakpahaman menggunakan teknologi, dan ketidakpahaman dalam memenuhi kebutuhan anggota DPRD. Hal ini bisa terjadi karena semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus diikuti dengan cara peningkatan aksesibilitasnya. Meskipun begitu, masalah ketidakpahaman ini merupakan hal yang biasa dialami meskipun tidak dialami berturut-turut. Jadi dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan pelayanan dan melaksanakan tugas sesuai target kerja maka pimpinan perlu meningkatkan produktivitas kerja serta motivasi pegawai. Untuk itu, agar pegawai memiliki kemampuan dalam memprioritaskan pekerjaan, perlu diberikan bimbingan teknis dan pelatihan-pelatihan secara berkala untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas SDM menjadi insentif.
2. Masih kurangnya profesionalisme aparatur dalam pelayanan terhadap tugas-tugas alat kelengkapan DPRD Provinsi Riau. Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesanggupan setiap aparatur dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Selain disiplin, tanggung jawab adalah kesadaran seseorang untuk bertingkah laku dan berbuat baik. Dalam melaksanakan tugas, pegawai di Sekretariat DPRD sudah melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar kinerja atau tupoksi masing-masing pegawai, melaksanakan tupoksinya juga sudah dilakukan sebaik mungkin walau masih ditemukannya kekurangan. Dan terkait masalah profesionalisme para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam memberikan pelayanan terhadap tugas-tugas kelengkapan DPRD tentu saja masih ada yang kurang, dan seharusnya dilakukan pengawasan langsung terhadap pegawai oleh tiap kepala bagian untuk meninjau kinerja pegawainya masing-masing dalam melaksanakan tugas agar dapat berjalan dengan optimal.

### **KESIMPULAN**

Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Non ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah dikategorikan cukup memuaskan atau cukup baik walaupun masih ada beberapa hambatan ataupun kekurangan di dalamnya, dilihat dari 5 hal penting dalam kinerja pegawai menyangkut 5 indikator/aktivitas menurut Wilson

Bangun, yaitu: Kuantitas Pekerjaan, target pencapaian pekerjaan pegawai-pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau baik ASN maupun THL sudah bisa dikatakan cukup baik dan mereka juga melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kuantitas kinerja dalam tugas atau pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah dijalankan pegawai ASN maupun THL untuk mencapai jumlah target hasil kerja setiap harinya sesuai dengan uraian tugas serta instruksi selama masih dalam tugas kerja pegawai tersebut. Contohnya saja seperti melakukan tugas koordinasi, fasilitasi dan juga evaluasi pada setiap bagian yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Tetapi selain itu masih ada terdapat beberapa kesalahan ataupun hambatan-hambatan yang terjadi diluar perkiraan yang akan berdampak pada target pencapaian hasil kerja dan kinerja pegawai tersebut. Kualitas Pekerjaan, dilihat dari pencapaian kualitas kinerja pelayanan Sekretariat DPRD Provinsi Riau maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu yang dilihat dari hasil pekerjaan, keaktifan maupun kesadaran para pegawai dalam bekerja secara keseluruhan sudah bagus, walaupun masih terdapat hambatan dan kurangnya kualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang dapat mengganggu kinerja dari anggota DPRD itu sendiri. Tapi rata-rata kualitas dengan interpretasi pelayanan para pegawainya sudah dikategorikan baik dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan berkualitas sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan. Ketepatan Waktu, mengenai indikator ketepatan waktu para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sudah baik, namun masih ditemukannya hambatan yaitu belum tersedianya juknis/prosedur penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan standar terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD yang dapat mengganggu ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas tersebut. Tetapi hal ini masih bisa untuk dibina dan dibimbing. Para pegawai diminta harus bisa memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi. Dan pihak dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau berusaha untuk bisa meningkatkan kecepatan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu karena juga bisa membantu meningkatkan dalam hal kinerja pegawainya. Kehadiran, dilihat dari hasil rekap absensi para pegawai ASN maupun pegawai THL bahwa sebenarnya sebagian besar para pegawai sudah memiliki tingkat disiplin yang baik dalam kehadiran dan juga dalam menjalankan tugasnya namun dengan begitu tetap masih ada juga sebagian pegawai yang mempunyai tingkatan kedisiplinan yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang kurang menghargai waktu, kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Tanggungjawab, kebiasaan tepat waktu dan bekerja keras sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggungjawab terhadap tugasnya maka dapat menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Karena disiplin waktulah yang nantinya akan menghasilkan etos kerja yang baik dan maksimal. Maka dari itu perlu kesadaran yang lebih dari pegawai dan juga ketegasan serta pengawasan ketat dari pimpinan agar dapat menghasilkan produktivitas kinerja. Kemampuan Bekerjasama, kerjasama yang terjalin di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Riau secara keseluruhan sudah baik, pegawai ASN maupun THL tidak ada mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang saling berkaitan satu sama lainnya, pegawai sudah berusaha untuk membangun suasana kerja yang baik supaya tidak tegang, saling berinteraksi, dan membangun komunikasi dengan pegawai di bagian-bagian lain yang ada di Sekretariat. Masih adanya satu atau dua pegawai yang kurang memiliki rasa empati, dan masih kurangnya komunikasi atau arahan langsung yang diberikan antara pimpinan kepada semua pegawainya. Maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja ASN dengan kinerja Non ASN tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Masing-masing pegawai baik itu ASN dan Non ASN memiliki bidang keunggulan masing-masing ASN memiliki

penilaian yang baik, hal ini di sebabkan oleh pendidikan dan pelatihan yang diadakan guna meningkatkan pembinaan pegawai, dengan demikian ASN memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan dalam pelatihan tersebut. Kinerja pegawai Non ASN memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi hal ini di sebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit. Agar terus bisa bekerja mereka harus memiliki kualitas kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru atau dapat memperpanjang kontrak kerja. Adapun beberapa faktor penghambat yang teridentifikasi dalam penelitian ini yaitu: rendahnya motivasi aparatur dalam meningkatkan pelayanan kepada lembaga DPRD, kurangnya kapasitas aparatur dalam melayani pelaksanaan kegiatan dan masih kurangnya profesionalisme aparatur dalam pelayanan terhadap tugas-tugas alat kelengkapan DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka sebagai tindak lanjut dari penelitian ini disarankan beberapa hal sebagai berikut: Meningkatkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen para pegawai baik ASN maupun pegawai THL dalam melaksanakan tugas melalui Bimbingan Teknis dan Webinar; Pihak Sekretariat DPRD Provinsi Riau melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) tata laksana layanan tugas fungsi legislasi, anggaran, pengawasan dan pelaksanaan tugas; Meningkatkan kapasitas pegawai ASN dan pegawai THL dalam memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan bimtek, pelatihan dan orientasi bagi Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Riau; dan Sebaiknya pegawai ASN harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan karena pegawai ASN lebih banyak menerima gaji serta tunjangan-tunjangan yang diberikan. Bukan sebaliknya kedisiplinan pegawai THL yang lebih baik dari pada pegawai ASN. Dan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai THL lebih banyak dari pada pegawai ASN. Oleh karena itu, pegawai ASN diminta harus lebih disiplin dan lebih mempertanggung jawabkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert, 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bangun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fauzi, Akhmad & A. Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Habibi, Roni dan Aprilian, Raymana. (2019). *Tutorial dan Penjelasan Aplikasi E-Office Berbasis web menggunakan metode RAD*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia "edisi revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Malayu S.P Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta, 2018.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeloeng, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja
- Muda, Indra dan Batubara, Beby Masitho, (2017). *Analisis Kebijakan Publik*. Medan: Media Persada

- Ningsih. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah*, 82-84.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosdakarya Offset.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofian Effendi dan Tukiran. (2012). Metode Penelitian Survei. (T.Sofian Efendi, Ed.).
- Sugiyono. (2018). Tentang Purposive Sampling, 130.
- Suryani, Ida Ayu dan Kadek Dewi. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Bandung: Nilacakra Publishing House.
- Tenlima, Melfin. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat. Universitas Hasanuddin.
- Thoha, Miftah. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia (UU) Nomor 23 Tahun 2014 (23/2014) Tentang Pemerintah Daerah.