

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah

Reza Anugrah¹ Mustainah² Abdul Hamid³

Magister Administrasi Publik Pascasarjana, Universitas Tadulako, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: rezaanugrahhhh@gmail.com¹ mustainahmappatoba@gmail.com²
alhamidku72@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode dengan data kualitatif. Lokasi penelitian bertempat di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang di kemukakan oleh Bernadin dan Russel, 1993. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yaitu Pengumpulan Data, Kondensasi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Hasil penelitian belum optimal, khususnya pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas yang masih memerlukan perbaikan yang signifikan. Kondisi ini perlu segera ditangani mengingat intensitas kegiatan legislatif DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang terus meningkat, di mana dalam satu periode masa sidang saja dewan dituntut untuk membahas hingga tujuh Rancangan Peraturan Daerah sekaligus, sehingga peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda demi terwujudnya dukungan legislatif yang profesional dan berkualitas. Meskipun penerapan SOP dan komitmen individual dalam pelaksanaan tugas administratif inti sudah berjalan, terdapat persoalan struktural yang masih menghambat, yaitu kesenjangan kemampuan teknis digital antarpegawai dan kendala koordinasi antarbagian. Kondisi ini diperparah oleh tekanan beban kerja yang tinggi pada periode masa sidang serta masih berlangsungnya fase adaptasi pegawai berstatus PPPK

Kata Kunci: Kinerja, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas



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

PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang pegawai. Kinerja adalah elemen yang sangat krusial dan menarik dalam konteks organisasi karena memiliki dampak yang sangat signifikan. Setiap organisasi berharap agar pegawai berdedikasi sepenuh hati dan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang unggul. Tanpa kinerja yang unggul dari semua anggota tim, mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan menjadi tugas yang jauh lebih sulit. Kinerja, pada dasarnya, mencakup aspek mental dan perilaku yang menekankan pada pemahaman bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakan saat ini harus lebih baik dalam hal kualitas daripada pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Selain itu, pekerjaan yang akan datang juga harus dihadapi dengan standar yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang menghasilkan kinerja yang memuaskan akan merasa bangga dan merasa puas dengan pencapaian yang mereka capai melalui usaha mereka yang sungguh-sungguh untuk organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. ASN merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan publik, melaksanakan kebijakan publik, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengelolaan ASN yang profesional, berintegritas, netral, dan

bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sebagai landasan hukum, pemerintah menetapkan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur kedudukan, peran, hak dan kewajiban, serta manajemen ASN secara komprehensif. Undang-undang ini hadir sebagai upaya reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Melalui pengaturan tersebut, diharapkan ASN mampu bekerja berdasarkan sistem merit, yaitu penilaian atas kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa diskriminasi.

Kinerja yang optimal adalah hal yang diharapkan di lingkungan kerja. Seorang pegawai akan mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi jika kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang baik bukan hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Sekretariat DPRD terdiri dari beberapa bagian, yaitu Bagian Umum dan Keuangan yang bertanggung jawab atas urusan administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian, Bagian Persidangan dan Perundang-undangan yang bertanggung jawab atas urusan persidangan DPRD, penyusunan peraturan daerah, dan dokumentasi persidangan, serta Bagian Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan yang bertanggung jawab atas urusan fasilitasi penyusunan anggaran DPRD, pengawasan terhadap pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Fungsi Sekretariat DPRD meliputi administrasi persidangan DPRD, penyusunan dan penyempurnaan rancangan peraturan daerah, fasilitasi penyusunan anggaran DPRD, pengawasan terhadap pelaksanaan APBD, administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian, dokumentasi persidangan, serta pemberian layanan informasi kepada anggota DPRD dan masyarakat. Manfaat dari keberadaan Sekretariat DPRD antara lain adalah meningkatnya efektivitas dan efisiensi kinerja DPRD, meningkatnya kualitas pelayanan kepada anggota DPRD dan masyarakat, terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berdedikasi dan berintegritas, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap DPRD. Dengan menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, Sekretariat DPRD diharapkan dapat berkontribusi pada terwujudnya good governance di Provinsi Sulawesi Tengah.

Kinerja pegawai pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya bagi yang belum dapat mencapai standar ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021:12). Namun, untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya pemahaman yang jelas tentang bagaimana cara mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif. Tanpa adanya evaluasi yang tepat, sulit bagi organisasi untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diperbaiki. Menurut (Robbins 2006:260) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan komitmen. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor Internal dan faktor Eksternal. Faktor Internal meliputi kecerdasan berpikir, kecerdasan emosi, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas dan sesuai dengan kitab sucinya, dan mampu bekerja dengan penuh konsentrasi. Sedangkan Faktor Eksternal meliputi pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja, dan lingkungan". Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan serta motivasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi,

sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam menjalankan tugas seorang pegawai diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja pegawai itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dengan menunjukkan kinerja terbaik terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pemimpin organisasi adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan sumber daya yang cocok kearah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya bahkan gagalnya pegawai untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi (Wati, 2017:31)

Tingkat hasil seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dikenal dengan istilah "level of performance" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki derajat eksekusinya tinggi adalah para pekerja yang efisiensi kerjanya sangat tinggi, begitu pula sebaliknya, para pekerja yang tingkat ekshibisinya tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan, maka yang mewakili adalah seorang pekerja yang tidak efektif. Penilaian pelaksanaan merupakan tugas penting bagi asosiasi publik, khususnya sub-lokal, untuk menentukan tingkat pelaksanaan pekerjaannya. Bagaimana pun caranya sangatlah mudah, mengingat setiap strategi yang digunakan dalam penilaian pelaksanaan mengandung kecenderungan evaluasi. Evaluasi ini dapat menimbulkan hasil penilaian yang keliru dan tidak sesuai jalur bagi asosiasi publik. Sementara itu, asosiasi harus mendapatkan data yang memuaskan mengenai kinerja pekerjaannya. sebagai pemikiran untuk pilihan-pilihan penting asosiasi, baik yang terkait dengan pengaturan hierarki umum maupun terkait dengan strategi peningkatan Sumber daya manusia. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan DPRD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan faktor penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislatif, anggaran, dan pengawasan DPRD. Namun, dalam praktiknya, kinerja ASN belum sepenuhnya berjalan optimal.

Salah satu permasalahan utama adalah kualitas kinerja ASN yang belum merata. Dalam pelaksanaan tugas administratif, seperti penyusunan risalah rapat, dokumen persidangan, dan laporan kegiatan DPRD, masih ditemukan ketidaktepatan substansi maupun kesalahan teknis. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagian ASN belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan kerja DPRD yang bersifat cepat, dinamis, dan membutuhkan ketelitian tinggi. Keterbatasan pelatihan dan pengembangan kompetensi turut menjadi faktor yang memengaruhi kualitas hasil kerja aparatur. Selain kualitas, kuantitas kinerja ASN juga menjadi permasalahan. Beban kerja yang dihadapi ASN tidak merata, terutama pada masa persidangan dan pelaksanaan kegiatan DPRD yang padat. Pada situasi tertentu, sebagian ASN mengalami kelebihan beban kerja, sementara ASN lainnya belum dimanfaatkan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya berbasis analisis

beban kerja dan kebutuhan organisasi. Permasalahan lainnya berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Keterlambatan dalam penyediaan dokumen pendukung persidangan, pelayanan administrasi, serta tindak lanjut hasil rapat masih sering terjadi. Hal ini berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan mencerminkan bahwa disiplin kerja serta koordinasi antarbagian belum berjalan secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu sebagaimana dikemukakan Bernardin dan Russell (1993) belum terpenuhi

Berdasarkan pengamatan awal terkait tugas dan fungsi maupun tujuan Sekretariat DPRD, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Tengah juga dihadapkan pada beberapa permasalahan krusial terkait kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi beberapa aspek. Pertama, terdapat keterbatasan pengetahuan dan keterampilan di kalangan ASN, Kedua kurang mampu dalam memanfaatkan sistem teknologi informasi (TI), seperti penggunaan aplikasi, dan sistem komputerisasi lainnya, seperti penggunaan komputer/laptop dalam pembuatan konsep surat-menyurat, penyusunan arsip, pengolahan data, serta penyusunan laporan yang menggunakan aplikasi umum seperti Microsoft Word dan Excel yang berdampak pada rendahnya nilai reformasi birokrasi dan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perangkat daerah lingkup pemerintah provinsi sulawesi tengah. Budaya kerja yang belum efektif juga menjadi permasalahan yang dapat dilihat dengan adanya aparatur yang indiscipliner atau kurangnya kesadaran dalam hal absensi/kehadiran. Beberapa ASN hanya datang untuk melakukan absensi dan tidak masuk kantor tepat waktu, padahal setelah itu mereka melakukan aktivitas di luar kantor dengan berbagai alasan.

Permasalahan lainnya adalah minimnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai, di mana pegawai tidak saling berbagi informasi penting terkait tugas. Budaya kerja yang individualistis juga menjadi masalah, di mana pemberian reward atau penghargaan didasarkan pada pencapaian individu atau faktor kedekatan, bukan pada kinerja tim dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dibutuhkan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya juga berkontribusi penting terhadap organisasi. Untuk itu, yang menjadi penggerak utama dan unsur penentu dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, memerlukan administrasi yang baik, khususnya faktor sumber daya manusia. Hal ini merupakan komponen yang harus menjadi fokus organisasi, terutama mengingat sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah berhubungan dengan administrasi publik. Untuk memberdayakan agar Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dengan lebih sukses, efisien, dan bermanfaat, pegawai menjadi pendorong, penentu utama demi berjalannya organisasi. Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang "Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah"

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yakni suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada di lokasi penelitian. Menurut kendala adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2002:309). Penelitian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. selain itu juga semua data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan adalah untuk mengamati kinerja karyawan. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu bulan berdasarkan izin penelitian dari pascasarjana dengan melakukan wawancara dengan informan baik wawancara pendahuluan

dan wawancara secara mendalam yang penulis laksanakan di tempat penelitian maupun di luar. Hal ini semata mata untuk mendapatkan informasi yang akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan unsur pelayanan administratif yang secara langsung bertanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Sebagai lembaga penunjang utama, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah menjadi penentu kelancaran seluruh rangkaian kegiatan kedewanan, mulai dari fasilitasi rapat paripurna, penyusunan dokumen persidangan, pengelolaan administrasi anggota dewan, hingga koordinasi dengan berbagai perangkat daerah dan mitra kerja legislatif. Urgensi penelitian ini semakin menguat ketika dikonfrontasikan dengan fakta empiris yang terjadi di lapangan. DPRD Provinsi Sulawesi Tengah periode 2024–2029 yang dilantik pada 25 September 2024 beranggotakan 55 orang dari berbagai fraksi dan komisi, menuntut dukungan administratif yang profesional dan responsif dari Sekretariat DPRD. Intensitas kegiatan dewan semakin tinggi seiring aktifnya agenda sidang, di mana pada Masa Persidangan III Tahun Kesatu (2024–2029) saja, Sekretariat DPRD dituntut untuk memfasilitasi serangkaian rapat paripurna dan pembahasan regulasi yang padat. Bahkan pada Masa Sidang II Tahun 2026, DPRD Sulawesi Tengah membahas enam Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) strategis secara bersamaan dalam satu rapat paripurna, yang berarti beban kerja administratif yang sangat besar harus ditopang oleh ASN Sekretariat. Di tengah tuntutan yang terus meningkat ini, persoalan kompetensi digital, kesenjangan kemampuan antarpegawai, dan keterbatasan integrasi sistem administrasi menjadi tantangan nyata yang perlu dikaji secara mendalam. Penelitian ini menganalisis kinerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan enam indikator kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1993) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan dampak interpersonal. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, Kepala Subbagian Kepegawaian, serta tiga orang ASN yang terdiri dari dua ASN organik dan satu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung mereka dalam proses kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan secara akurat dan komprehensif.

Pembahasan

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator pertama dalam pengukuran kinerja. Robbins (2016) menjelaskan bahwa kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Moehariono (2012) memperkuat definisi ini dengan menegaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, profesionalisme, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar operasional prosedur yang berlaku, utamanya dalam penyusunan administrasi persidangan, pembuatan notulensi rapat, dan pengelolaan dokumen kedewanan. Kualitas kerja di bidang ini sangat kritis karena setiap dokumen persidangan yang tidak akurat

atau notulensi yang tidak cermat berpotensi menimbulkan persoalan hukum dan administratif yang berdampak langsung terhadap legitimasi produk legislasi yang dihasilkan. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap lima informan di atas, dapat ditegaskan bahwa kualitas kerja ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya optimal. Meskipun secara prosedural penerapan SOP dan komitmen individual sudah terlihat, terdapat tiga persoalan struktural yang secara nyata menghambat optimalitas kualitas kerja, yaitu: pertama, kesenjangan kemampuan teknis digital antarpegawai yang belum merata; kedua, kendala koordinasi antarbagian yang menurunkan kualitas output kolektif; dan ketiga, tekanan beban kerja tinggi yang memaksa personel mengorbankan ketelitian demi mengejar tenggat waktu. Kondisi ini diperkuat oleh agenda digitalisasi yang telah dicanangkan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah melalui Perjanjian Kinerja Maret 2026, yang secara implisit mengakui bahwa peningkatan kualitas kerja berbasis digital masih menjadi pekerjaan rumah yang belum tuntas.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan indikator kedua dalam pengukuran kinerja. Robbins (2016) mendefinisikan kuantitas kerja sebagai jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh personel dalam suatu periode waktu tertentu. Nawawi (2006) menegaskan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, kuantitas kerja mencakup volume kegiatan fasilitasi persidangan, jumlah dokumen yang disusun dan diselesaikan, serta frekuensi koordinasi dengan berbagai pihak dalam satu periode tertentu. Secara empiris, tingginya kuantitas tuntutan kerja tercermin dari intensitas agenda DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang dalam satu periode 2025 saja mencatatkan serangkaian rapat paripurna penting, mulai dari penutupan Masa Persidangan III pada Mei 2025, pembahasan RPJMD 2025–2029 pada Juli 2025, pembahasan perubahan APBD 2025 pada Agustus 2025, hingga penutupan Masa Persidangan III Tahun Kesatu sekaligus pembukaan Masa Persidangan I Tahun Kedua pada September 2025, yang seluruhnya menuntut dukungan administratif yang intensif dari Sekretariat. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap pernyataan lima informan di atas, dapat ditegaskan bahwa kuantitas kerja ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah terpenuhi secara agregat, namun menghadapi tantangan struktural berupa disparitas produktivitas antarpegawai dan sifat pekerjaan yang sangat siklikal dengan lonjakan volume yang tajam pada periode masa sidang. Fakta empiris berupa padatnya agenda rapat paripurna DPRD Sulawesi Tengah sepanjang 2025 hingga 2026 menegaskan bahwa volume tuntutan kuantitas kerja bagi Sekretariat akan terus meningkat, sehingga penguatan kapasitas SDM dan manajemen beban kerja yang lebih terstruktur menjadi kebutuhan yang mendesak.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator ketiga dalam pengukuran kinerja. Robbins (2016) mendefinisikan ketepatan waktu sebagai tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Nawawi (2006) memperkuat perspektif ini dengan menegaskan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, ketepatan waktu memiliki dimensi yang sangat kritis karena jadwal persidangan DPRD bersifat resmi dan mengikat. Keterlambatan dalam penyiapan dokumen sidang, notulensi, atau laporan administratif dapat menghambat proses

legislasi dan berimplikasi terhadap jadwal DPRD secara keseluruhan, yang pada akhirnya berpotensi merugikan kepentingan publik. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap pernyataan lima informan di atas, dapat ditegaskan bahwa ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik namun belum sepenuhnya optimal. Meskipun komitmen pimpinan terhadap disiplin waktu sudah kuat dan sebagian besar pegawai memiliki kesadaran tentang pentingnya ketepatan waktu, terdapat hambatan teknis yang secara konsisten mengganggu ketepatan waktu, yaitu gangguan infrastruktur jaringan dan revisi mendadak yang merupakan karakteristik inheren dari lingkungan kerja legislatif. Penerapan sistem absensi digital B-Kin oleh Pemprov Sulteng pada Agustus 2025 merupakan langkah positif, namun perlu diimbangi dengan penguatan infrastruktur teknis agar ketepatan waktu penyelesaian tugas dapat benar-benar terjaga secara konsisten.

Efektivitas

Efektivitas merupakan indikator keempat dalam pengukuran kinerja. Robbins (2016) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Prawirosentono (2008) memperkuat perspektif ini dengan menegaskan bahwa efektivitas merupakan kondisi di mana tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Mahsun (2006) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil yang seharusnya dicapai. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, efektivitas dapat diukur dari seberapa jauh sumber daya ASN, anggaran, dan fasilitas yang digunakan menghasilkan fasilitasi kedewanan yang berkualitas dan mendukung tercapainya fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD secara optimal. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap pernyataan lima informan di atas, dapat ditegaskan bahwa efektivitas kerja ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik namun belum optimal. Dua faktor utama yang menghambat efektivitas optimal adalah: pertama, kurangnya sinkronisasi antarbagian yang menimbulkan inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya; dan kedua, kesenjangan penguasaan teknologi informasi yang membatasi kapasitas efektif organisasi dalam memanfaatkan instrumen digital untuk meningkatkan produktivitas. Agenda digitalisasi yang telah dicanangkan melalui RPJMD 2025–2029 dan berbagai program BPSDMD Sulteng merupakan langkah strategis yang tepat, namun membutuhkan implementasi yang lebih cepat dan merata di seluruh unit kerja Sekretariat DPRD.

Kemandirian

Kemandirian merupakan indikator kelima dalam pengukuran kinerja menurut Robbins (2016). Robbins mendefinisikan kemandirian sebagai tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawasan dari atasannya. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kemandirian sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja, di mana personel yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung berinisiatif dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, kemandirian memiliki dimensi yang penting karena dinamika pekerjaan legislatif yang bergerak cepat seringkali menuntut pengambilan keputusan administratif yang responsif. Ketika ASN tidak mampu bekerja secara mandiri dalam batas kewenangan yang telah ditetapkan, kelancaran fasilitasi kegiatan dewan dapat terhambat. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap pernyataan lima

informan di atas, dapat ditegaskan bahwa kemandirian ASN pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik untuk pekerjaan-pekerjaan teknis dan administratif rutin yang sudah terstandarisasi, namun masih perlu dikembangkan untuk pekerjaan yang bersifat baru dan situasional. Kemandirian yang ada dibangun di atas fondasi penguasaan SOP dan akumulasi pengalaman kerja, namun belum merata di seluruh lapisan pegawai. Agenda pengembangan SDM yang telah dicanangkan Pemprov Sulteng melalui Corporate University dan berbagai program pelatihan merupakan investasi strategis yang tepat untuk mempercepat pemerataan kemandirian profesional di seluruh unit kerja Sekretariat DPRD.

Dampak Interpersonal

Dampak interpersonal merupakan indikator keenam dalam pengukuran kinerja. Robbins (2016) mendefinisikan dampak interpersonal sebagai tingkat di mana seorang pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja merupakan salah satu prasyarat terciptanya suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya akan mendorong produktivitas dan kreativitas seluruh anggota organisasi. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, dampak interpersonal memiliki dimensi yang sangat strategis karena sifat pekerjaan yang sangat kolaboratif: fasilitasi kegiatan dewan tidak mungkin dilakukan secara individual, melainkan membutuhkan sinergi yang mulus antara seluruh unit dan individu yang ada di dalam Sekretariat. Kualitas hubungan interpersonal secara langsung memengaruhi efektivitas koordinasi, kecepatan respons terhadap kebutuhan dewan, dan secara keseluruhan kualitas layanan yang diberikan. Berdasarkan keseluruhan analisis terhadap pernyataan lima informan di atas, dapat ditegaskan bahwa dampak interpersonal di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik dan menjadi salah satu kekuatan utama yang menopang kinerja organisasi secara keseluruhan. Hubungan interpersonal yang kondusif, komunikasi yang relatif baik, dan iklim kerja yang inklusif merupakan fondasi sosial yang memungkinkan Sekretariat DPRD untuk menjalankan fungsi fasilitasnya secara efektif di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Meskipun masih terdapat potensi miskomunikasi yang perlu dikelola, secara keseluruhan modal sosial yang dimiliki Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan aset berharga yang perlu terus dipelihara dan dikembangkan sebagai salah satu pilar utama kinerja organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui wawancara mendalam dengan lima informan dan dianalisis menggunakan enam indikator kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1993) maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal, khususnya pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas yang masih memerlukan perbaikan yang signifikan. Kondisi ini perlu segera ditangani mengingat intensitas kegiatan legislatif DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang terus meningkat, di mana dalam satu periode masa sidang saja dewan dituntut untuk membahas hingga tujuh Rancangan Peraturan Daerah sekaligus, sehingga peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda demi terwujudnya dukungan legislatif yang profesional dan berkualitas. Meskipun penerapan SOP dan komitmen individual dalam pelaksanaan tugas administratif inti sudah berjalan, terdapat persoalan struktural yang masih menghambat, yaitu kesenjangan kemampuan teknis digital antarpegawai dan kendala koordinasi antarbagian. Kondisi ini diperparah oleh tekanan beban kerja yang tinggi pada periode masa sidang serta masih berlangsungnya fase adaptasi pegawai berstatus PPPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi revisi)*. RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi ke-10)*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior (16th ed.)*. Pearson.
- Wati, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik*. Alfabeta.
- Widjaja, H. A. W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai*. Rineka Cipta.