



Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir

Putri Regina Rezki¹, Ahmad Rifa'i²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri, Riau, Indonesia

Email: putriregina@gmail.com

Informasi Artikel

Lini masa Penerbitan Artikel:

Diterima: 27-06-2024

Direvisi: 25-08-2024

Disetujui: 08-09-2024

Tersedia secara *online*:

Kata Kunci:

Kinerja, Kompetensi, Karyawan

Keyword:

Performance, Competence, Employee



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2024 by Author.

Published by Universitas Indonesia
Membangun

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengalaman langsung bagaimana bekerja di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir terkait Peningkatan Kinerja Pegawai dan lain-lain. Serta mendapatkan solusi berdasarkan teori dari permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena- fenomena di lapangan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir dan yang dijadikan informan dalam penelitian adalah para pegawai kantor. Hasil penelitian menemukan indikasi permasalahan yang muncul pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir yaitu rendahnya kompetensi pegawai yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja.

Abstract

This research aims to gain hands-on experience on how to work in the Indragiri Hilir Regency DPRD Secretariat office related to Employee Performance Improvement and others. As well as getting a solution based on the theory of the problem at hand This research is a type of descriptive research, namely research that describes field phenomena In collecting data, the authors use interviews, observation, literature, and documentation The location of the research was carried out at the Secretariat office of the DPRD of Indragiri Hilir Regency and those used as informants in the research were office employees. The results of the study found indications of problems that arose at the Indragiri Hilir Regency DPRD Secretariat office, namely low employee competence causing less than optimal performance

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan strategis perusahaan. Namun, pada praktiknya, banyak organisasi menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu masalah utama adalah rendahnya tingkat motivasi kerja yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, komunikasi yang kurang efektif, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan karier dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Sementara itu, faktor eksternal seperti tekanan kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu, kurang optimalnya pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi isu lain yang sering ditemui. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak memiliki program pelatihan yang terarah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Akibatnya, karyawan tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Isu lainnya adalah lemahnya sistem evaluasi kinerja yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem penilaian yang tidak objektif, kurang transparan, atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, penyediaan pelatihan yang relevan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Dengan demikian, diharapkan organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan berdaya saing tinggi.

2. Metode

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik berikut:

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah situasi orang-ke-orang di mana seseorang (pewawancara) mengajukan beberapa pertanyaan kepada peneliti dan mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian.

2. Observasi

Observasi adalah pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap unsur-unsur dalam kondisi yang diteliti.

3. Dokumentasi

Proses pengumpulan informasi dengan mencari catatan atau dokumen yang ada untuk informasi yang mungkin relevan dengan pertanyaan penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data: Mengurangi data yang telah dikumpulkan dengan cara memilih informasi yang relevan

2. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk yang lebih terorganisir, seperti tabel atau narasi, untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi

3. Kesimpulan dan Verifikasi: Menarik kesimpulan dari data yang telah dianalisis dan memverifikasi hasil tersebut melalui diskusi dengan informan atau dengan membandingkan dengan literatur yang ada

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam kualitas pelayanan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. Masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas pelayanan, seperti:

1) Keterbatasan Sumber Daya : Banyak pegawai yang belum memiliki pelatihan yang memadai untuk memberikan pelayanan yang optimal

2) Infrastruktur yang Kurang Memadai : Fasilitas fisik di kantor tidak cukup untuk mendukung pelayanan yang efisien

3) Koordinasi Antar-Stakeholder : Masih ada kurangnya sinergi antara pemerintah dengan pihak lain dalam memberikan layanan kepada masyarakat

Hambatan Dalam Kinerja Karyawan

Berikut beberapa hambatan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan:

1. Hambatan Internal

Kurangnya motivasi: Karyawan merasa tidak terinspirasi untuk bekerja karena kurangnya penghargaan atau apresiasi.

Keterampilan yang tidak memadai: Karyawan tidak memiliki kemampuan atau pelatihan yang sesuai untuk tugas yang diberikan.

Manajemen waktu yang buruk: Ketidakmampuan mengatur prioritas dan waktu kerja. Masalah pribadi: Stres atau masalah di luar pekerjaan yang memengaruhi konsentrasi.

Ketidakjelasan tujuan: Karyawan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka.

2. Hambatan Eksternal

Kurangnya komunikasi: Informasi yang tidak jelas atau kurangnya arahan dari atasan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif: Tempat kerja yang tidak nyaman, penuh gangguan, atau berkonflik.

Kekurangan sumber daya: Alat, teknologi, atau anggaran yang tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Manajemen yang buruk: Kepemimpinan yang kurang efektif atau keputusan yang tidak tepat dari manajemen.

Beban kerja berlebihan: Karyawan merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan.

3. Hambatan Organisasi

Kurangnya budaya kerja yang baik: Tidak ada dukungan untuk kolaborasi atau inovasi. Proses kerja yang rumit: Prosedur yang terlalu birokratis dan lambat.

Ketidakesesuaian kebijakan perusahaan: Kebijakan yang tidak mendukung kinerja atau kesejahteraan karyawan.

Kurangnya pengembangan karier: Tidak ada jalur karier yang jelas atau peluang untuk berkembang.

4. Pembahasan

Manajemen Upaya Peningkatan

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan manajemen yang terstruktur dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Pertama, perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan evaluasi kinerja individu. Program pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kedua, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk menyediakan fasilitas yang memadai, membangun komunikasi yang transparan, dan mendorong budaya kerja kolaboratif. Ketiga, pemberian penghargaan dan insentif yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, manajemen perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Terakhir, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dan memberikan umpan balik konstruktif, sehingga mereka dapat terus memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan pendekatan yang holistik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan melakukan semua kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini terdiri dari elemen sumber daya manusia (karyawan) yang didelegasikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai peningkatan dan efisiensi dalam rangka mencapai tujuan, baik dilakukan sendiri maupun dalam kelompok (tim). Hasil suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena karyawan merupakan faktor pendorong dalam kegiatan operasional perusahaan mana pun dan harus terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari proses yang terkait dengan kondisi atau kesepakatan yang diberikan dan diukur pada suatu titik waktu (Rani & Mayasari 2016). Manajemen kinerja adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim (Mocherono 2018). Dalam kenyataan yang ditemui di tempat penelitian yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir dari hasil wawancara saya dengan pegawai disana, terkait kinerja pegawai dari beberapa indikator yaitu

1. Kualitas Kerja

Keterlibatan karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas relatif terhadap keterampilan dan kemampuan mereka (Robbins, 2016). Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dalam hal seberapa baik atau buruk seorang karyawan melakukan pekerjaannya, serta keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir masih memiliki 39% pegawainya yang tidak mencapai cita-cita karier. Kualitas sumber daya manusia yang buruk melemahkan efisiensi kerja pekerja/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan penurunan efisiensi kerja. Hal ini kemudian mempengaruhi keberlangsungan organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan kinerja yang direncanakan. Hal ini menunjukkan kebersihan, ketelitian, proporsionalitas hasil kerja, berapapun banyaknya pekerjaan. Dengan kualitas kerja maka tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dihindari yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas dinyatakan dalam kuantitas yang diproduksi, jumlah unit, dan jumlah siklus operasional yang diselesaikan (Robbin; 2016). Kuantitas adalah ukuran jumlah unit kerja, yang dapat diukur dengan jumlah aktivitas pekerja (unit/siklus), dan jumlah siklus kerja yang diselesaikan oleh pekerja

Keterlibatan karyawan yang lebih tinggi berarti kinerja yang lebih baik. Karyawan selalu berusaha untuk melakukan tugas yang ditugaskan dan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Namun pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu menunjukkan bahwa pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir belum optimal dalam hal jumlah pekerjaan yang baik. Dimana karyawan belum berusaha menghasilkan banyak yang diberikan oleh pimpinan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja tepat waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada waktu tertentu dalam koordinasi dengan aktivitas output untuk memungkinkan lebih banyak waktu untuk aktivitas lainnya (Robbins, 2016) Target kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir tidak sesuai target karena banyak yang tidak paham dengan tugasnya masing-masing dan menyebabkan keterlambatan dalam bekerja. Jika waktu tidak dimaksimalkan, akan sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Ketepatan waktu kerja yang baik memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan masing-masing. Dengan ketepatan waktu yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara teratur, rapi, lancar dan tepat waktu, sehingga kinerja meningkat dan berdampak signifikan terhadap hasil yang dicapai perusahaan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat sumber daya organisasi (tenaga, keuangan, teknologi, bahan baku) yang dapat digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja setiap unit (Robbins, 2016). Menggunakan sumber daya ini berarti bahwa karyawan menggunakan sumber daya manusia dan organisasi yang sama seperti teknologi, uang, pengetahuan, dan bahan mentah semaksimal mungkin. Efisiensi pegawai Sekretariat DPRD semakin tinggi ketika mereka berkolaborasi dalam tugas yang tidak mereka pahami dan masih meminta bantuan rekannya, karena semakin efisien mereka semakin baik kinerjanya.

5. Kemandirian

Kemandirian didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau bantuan dari atasan. (Robbins, 2016). Bagi pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri hilir yang cukup baik karena pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya belum maksimal maka akan dikembalikan kepada pegawai untuk di ulang atau di revisi kembali sampai hasilnya maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian pekerjaan menunjukkan adanya hubungan yang erat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik kemandirian karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula iklim organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa dampak dari kinerja pegawai yang masih rendah membuat tertundanya pekerjaan yang diberikan dan mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk, sehingga membuat pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Dalam hal ini pimpinan harus mampu berperan untuk mengatasi masalah yang ada. Karena apabila dibiarkan akan menghambat proses berjalannya perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Pimpinan harus mampu memberi dan pelatihan agar hal ini tidak terjadi lagi terhadap pegawai yang belum maksimal kinerjanya. Menjelaskan hasil penelitian.

5. Simpulan

Upaya peningkatan kinerja karyawan di kantor DPRD Kabupaten Indragiri Hilir memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, mencakup penguatan sumber daya manusia, peningkatan komunikasi internal, serta optimalisasi proses birokrasi. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi prioritas utama untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, memperbaiki saluran komunikasi antara karyawan, pimpinan, dan masyarakat akan memastikan respons yang lebih cepat dan akurat terhadap kebutuhan publik. Penyederhanaan prosedur birokrasi yang selama ini dianggap rumit dan memakan waktu juga penting agar pelayanan bisa lebih efisien dan tidak menghambat kinerja. Penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi, sementara pemberian fasilitas dan teknologi yang mendukung akan memperlancar alur pekerjaan. Dengan upaya-upaya ini, kinerja karyawan di kantor DPRD Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan dapat meningkat, menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik, dan memperkuat hubungan antara lembaga pemerintah dan masyarakat.

6. Daftar Pustaka

- D. Angraini, R. Agusti, L. A. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Keuangan Daerah, Transparansi, Aktivitas Pengendalian dan Penyajian Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *JOM Fekon*, 3, 1178–1189.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- NAFIAH, ALIYATUN (2023) PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN DEMAK. Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung. http://repository.unissula.ac.id/28739/1/Manajemen_30401900011_fullpdf.pdf
- Nanik, M. (2024). *PERAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERUSAHAAN PADA PT. X*. 1(5), 117–126.
- Prastyawan, Yogi Hendra (2023) UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN DEMAK. Undergraduate thesis, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Ratnasari, Anisa' Intan (2023) UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN DEMAK. Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung.