



Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Mutiara Berta^{1*}, Nida Handayani²

^{1, 2}Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
mutiaraberta@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan,
Banten 15419

Korespondensi penulis: mutiaraberta@gmail.com

Abstract: *Employee performance is a benchmark for an organization or company in assessing the success of an organization. The Secretariat of the Pan Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia is the main activity of the agency to evaluate the performance of employees and the board. There are problems in this study, namely errors in work, the amount of work that is overloaded because it is not supported by unbalanced human resources, then the problem of missed communication. The purpose of this study is to know and analyze how employees perform at the Secretariat of the Pan Faction of the House of Representatives. This study uses the theory of T.R. Mitchell (1978) in Sedarmayanti (2001) the indicators used in this study are service quality, communication, speed, ability, initiative. This research method uses qualitative descriptive techniques with data collection from interviews, observations and documentation. The results of this study show that the principle of service quality in employee performance pays attention to the servants provided in doing work. In the principle of communication, employees can easily carry out good communication so as to make it easy to be able to understand the goals and words given by employees, but there are still shortcomings in communication, namely missed communication. In principle, speed in doing work as a whole is good enough, where the work is carried out on a schedule that has been set in the planning. In principle, the ability of employees is able to use computer facilities well, but sometimes they are still not careful in their work, causing errors such as data input. Initiative in doing their respective jobs is quite good where employees do not procrastinate work, and help other teams in completing work.*

Keywords : *Employee Performance, Faction, PAN, DPR RI*

Abstrak: Kinerja Pegawai merupakan sebuah tolak ukur sebuah organisasi atau perusahaan dalam penilaian menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Sekretariat Fraksi PAN DPR RI merupakan kegiatan pokok instansi untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan dewan. Terdapat persoalan-persoalan di dalam penelitian ini yaitu kesalahan dalam pekerjaan, jumlah pekerjaan yang overload karena tidak didukung oleh SDM yang kurang seimbang, kemudian masalah missed komunikasi. Tujuan penelitian ini ialah mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI. Penelitian ini menggunakan teori dari T.R. Mitchell (1978) dalam Sedarmayanti (2001) indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, inisiatif. Metode penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada prinsip kualitas pelayanan dalam kinerja pegawai memperhatikan pelayan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan. Pada prinsip komunikasi Pegawai dapat dengan mudah dalam melakukan komunikasi yang baik sehingga membuat mudah untuk dapat memahami tujuan dan perkataan yang diberikan oleh pegawai, namun masih terdapatnya kekurangan dalam komunikasi yaitu missed komunikasi. Pada prinsip kecepatan dalam melakukan pekerjaan secara keseluruhan sudah cukup baik, dimana pekerjaan dilakukan jadwal yang telah ditetapkan pada perencanaan. Pada prinsip kemampuan Pegawai mampu menggunakan fasilitas komputer dengan baik, akan tetapi terkadang masih kurang teliti dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan seperti input data. Inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing sudah terbilang cukup baik dimana pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan, serta membantu tim lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Fraksi, PAN, DPR RI

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama peningkatan daya saing pada era globalisasi. Setiap fenomena sosial yang terjadi pada saat ini dan masa mendatang ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa pegawai adalah salah satu bagian dari faktor produksi, sehingga perlu dimanfaatkan secara optimal dan produktif namun tetap bijaksana, meskipun suatu perusahaan memiliki peralatan canggih sekalipun, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari salah satu faktor produksi berupa pegawai.

Keberhasilan bagi perusahaan berawal dari adanya pengetahuan, keterampilan serta kerjasama antar pegawai di suatu Perusahaan/instansi. Peningkatan mutu hasil pekerjaan bukan hanya terkait masalah produk (barang atau jasa) yang dihasilkan serta dipasarkan saja, melainkan terkait pula segala jenis kegiatan organisasi yang ada, terutama bagaimana sebuah tim kerja saling bekerjasama untuk menghasilkan sinergi positif melalui usaha dan komunikasi yang terkoordinasi. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka perlunya menempatkan pegawai pada posisi yang tepat serta memiliki pengetahuan mengenai pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum (yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas).

Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu lembaga/ perusahaan mempelajari kinerja yang berlaku di dalam lembaga/ perusahaan tersebut. Apalagi bila sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa salah. Di kutip dari salah satu teori menurut ahli Mangkunegara (2004:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,. Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Menurut Markus (2021) Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. “Guna meningkatkan kinerja seseorang dibutuhkan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dan diperlukan pemahaman yang jelas mengenai segala sesuatu yang dikerjakan dan cara mengerjakan demi pencapaian sasaran yang telah ditetapkan”. Permasalahan yang terkait dengan kinerja ini ialah yang dihadapi oleh pegawai lebih ditekankan oleh faktor eksternal, artinya kalau faktor-faktor eksternal tidak dapat diperbaiki maka kepuasan kerja dan motivasi kerja akan rendah dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan pemerintahan dalam melakukan reformasi birokrasi di

Indonesia dipertanyakan. Temuan Indonesia corruption Watch menempatkan aparatur sipil negara sebagai actor yang paling banyak terjerat kasus korupsi pada 2010-2016. Setidaknya sekitar 3.417 aparatur sipil negara (ASN) ditetapkan sebagai tersangka kasus korupsi di sejumlah daerah. Abdi negara punya kewajiban melayani masyarakat yang berkaitan dengan hak dasar, seperti akses pendidikan, Kesehatan, dan perizinan, secara efektif dan efisien. Sayangnya, masi terdapat pelanggaran yang sering dilakukan aparatur sipil negara.

Kinerja aparatur sipil negara yang selama ini diketahui oleh masyarakat hanya sebatas kepada peraturan yang formal namun dalam segi pelaksanaannya sangatlah bertolak belakang dengan apa yang ada dilapangan seperti yang diketahui selama ini bahwa kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan identik dengan struktur birokrasi yang berbelit-belit, kaku serta sering sekali tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalani tugasnya sebagai pelayan masyarakat bahkan mengutip sejumlah uang untuk mempercepat proses layanan. "Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut berusaha meingkatkan kualitas kerja pegawai disetiap instansi khususnya melalui sebuah lembaga perwakilan daerah atau instansi pemerintah daerah. Pegawai yang memiliki kemampuan yang pehuni dalam bekerja. Khususnya pada era globalisasi ini kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) sangat penting untuk diperbincangkan mengingat kinerja pegawai suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja lembaga juga. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Pasal 35 1.Fraksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 mempunyai sekretariat fraksi. 2.Sekretariat fraksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu kelancaran pelaksanaan tugas fraksi. 3.Untuk kelancaran pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disediakan sarana dan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan dengan memperhatikan kemampuan APBD. Sehingga fokus yang akan diteliti oleh peneliti yaitu menganalisis kinerja pegawai sekretariat yang ada di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI Jika pegawai sekretariat kurang resnposif maka akan mengurangi kualitas dari pelayanan yang diberikan.Pada pasal 35 tertulis fraksi di dalamnya memiliki sekretariat fraksi untuk membantu kelancaran pelaksanaan setiap tugas, di dalam suatu organisasi di bentuk dari kebiasaan yang dijalankan oleh internal organisasi tersebut, maka dari itu suatu organisasi dapat memiliki kinerja pegawai yang berbeda antar organisasi. Kinerja pegawai juga dapat dilihat pada instansi pemerintahan, salah satunya disekretariat fraksi PAN DPR RI.

Berdasarkan wawancara prariset pada hari kamis 16 februari 2023 dengan salah satu staff tenaga ahli fraksi PAN DPR RI, terdapat beberapa permasalahan yang ada di Bagian sekretariat fraksi PAN DPR RI adalah: Keterlambatan yaitu ada beberapa karyawan di dapati masih sering datang terlambat dari jam yang telah ditetapkan dalam peraturan organisasi. Kemudian selanjutnya terdapat pada kedisiplinan Pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang melanggar aturan dengan keluar kantor tanpa izin pada saat jam kerja berlangsung. Kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu untuk mengerjakan tugas, sehingga tugas terbengkalai dan menyebabkan karyawan harus bekerja lembur, flow kerja yang lama, pekerjaan yang seharusnya untuk 3 orang dibebankan hanya ke satu orang, jumlah pekerjaan yang *overload* karena tidak di dukung SDM yang kurang seimbang, Kurangnya ketelitian dari pegawai dan atasan, menyebabkan adanya tugas yang hasilnya kurang memenuhi standart.

Kemudian komunikasi disini satu orang dengan yang lainnya tidak secara langsung selalu melalui perantara, terjadinya missed komunikasi karena penjadwalan seperti rapat tidak sesuai, salah satu contoh saat adanya diskusi di ruangan rapat fraksi bersama BPKH terjadinya bentrok dengan rdp komisi 8, rapat ketua BPKH menjadi terburu buru padahal pembahasan belum selesai. Lalu sebagai contoh lainnya jadwal audiensi yang ingin berkunjung ke fraksi pan terpaksa dibatalkan dikarenakan bentrok dengan jadwal rapat paripurna, rapat paripurna tersebut sudah di info dua hari sebelumnya.

Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari instansi pemerintah tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai di Bagian sekretariat fraksi PAN DPR RI. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik diperlukan kerjasama dalam sistem budaya kerja yang saling mendukung satu sama lain dalam komunikasi maupun kerjasama setiap hubungan antar lembaga yang diperlukan.

Dan diperlukannya tingkat kedisiplinan pada jam kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam rangka mewujudkan yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya kerja yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Di Fraksi PAN DPR-RI menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif. Seperti dikutip Umar Suryadi, istilah penelitian kualitatif menurut Cochran ditandai dengan tujuannya yang berhubungan dengan pemahaman beberapa aspek kehidupan sosial dan menggunakan metode-metode yang pada umumnya menghasilkan kata-kata sebagai data untuk analisis dan bukan angka- angka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan analisis dalam penelitian ini merupakan data dan fakta yang ada di lapangan secara langsung, dan disesuaikan dengan teori-teori kinerja pegawai yang digunakan di penelitian ini. Mengingat penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta dengan pengumpulan data yang digunakan diantaranya wawancara, observasi dan dokumentasi, maka hasil penelitian ini disajikan yang dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai sekretariat Fraksi PAN DPR RI.

Berikut ini akan dibahas hasil penelitian dari pertanyaan penelitian mengenai kinerja pegawai pada sekretariat Fraksi PAN DPR RI yang disajikan berdasarkan pada teori T.R Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51) yang meliputi: Kualitas Pelayanan, Kecepatan, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi :

Quality of work (Kualitas Pelayanan)

Ruang lingkup kerja pegawai Set.Fraksi secara umum membantu, melayani, menyiapkan administrasi anggota DPR RI baik fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan di ruang kerja untuk menunjang kerja dewan dan stafnya seperti komputer, printer, dan lain-lain. Mensupport kegiatan rapat-rapat anggota DPR RI seperti rapat Paripurna, Rapat Komisi, Rapat Pleno, Rapat Seminar dan penerimaan delegasi Masyarakat.

Pelayanan yang diberikan kepada dewan harus sesuai standar kesetjeraan DPR RI meningkatkan pelayanan secara teknis yaitu penyelenggaraan rapat-rapat di Sekretariat Fraksi menyiapkan logistic untuk kelancaran kegiatan. berkoordinasi dengan unit terkait bagian Pamdal DPR untuk difasilitasi delegasi atau tamu berkunjung ke Fraksi PAN.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi maka diketahui bahwa melalui teori T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51) mengenai kualitas pelayanan yang ada di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI secara keseluruhan belum terbilang baik, dimana masih terdapatnya keluhan perihal pekerjaan yang telah diberikan oleh pegawai dalam hal ini terkadang anggota masih kurang menerima dengan pelayanan yang

diberikan, itu di sebabkan kurangnya SDM yang ada di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI. hal yang mengurangi kualitas pelayanan itu tergantung dari situasi, kondisi dan keadaan. Perangkat sekretariat telah melaksanakan tugasnya, mereka hanya menjalankan tugas salah satunya yaitu mengatur jadwal anggota yang dapat hadir Ketika ada audiensi atau penyampaian aspirasi Fraksi. Ini hanya sedikit kekurangan dari pegawai tidak dapat sepenuhnya disalahkan, karena hal tersebut tergantung pada waktu dan ketersediaan anggota. Dan tidak di pungkiri berdasarkan dari hasil wawancara ditemukan beberapa permasalahan dengan tugas dan kewajiban yang banyak tetapi waktu serta loyalitas dari pegawai belum di maksimalkan, Ketika mengetahui sdm yang masih terbilang kurang seharusnya pimpinan dapat memberikan pemahaman serta motivasi terhadap pegawai dalam mengantisipasi kurang sdm yang ada di Sekretariat Fraksi, sehingga kinerja pegawai dapat di maksimalkan dan tidak menurunkan kualitas dari pegawai melainkan dapat meningkatnya kulaitas dari pegawai.

Promptness (Kecepatan)

Penyelesaian waktu pekerjaan pegawai fraksi harus memenuhi target yang ada sesuai tingkat kebutuhannya. sebagai pelayanan kedewanan secara tugas dan fungsi harus mendukung kegiatan dewan secara profesional dan loyalitas tinggi.

Dari hasil analisis bahwa berdasarkan hasil wawancara dan observasi melalui teori T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51) mengenai kecepatan dalam melakukan pekerjaan yang ada di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI secara keseluruhan belum terbilang baik dimana memang pegawai sangat memperhatikan kecepatan dalam hekerja, akan tetapi masih terdapat kenadala dimana ketika pegawai melakukan izin pada jam kantor yang masih berlangsung hal ini menyebabkan tertundannya pekerjaan yang seharusnya dilakukan pegawai. Untuk pekerjaan secara administrasi dan teknis dilapangan semua berjalan cukup baik berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dilihat dari tingkat pekerjaanya. Hanya saja terdapat beberapa kelalaian yang dilakukan oleh pegawai seperti kurangnya sdm yang ada, terkendala terhadap sakit dan beberapa urusan yang menjadi suatu alasan pegawai untuk tidak masuk didalam pekerjaan sehingga dapat menimbulkan terjadinya kemunduran waktu atau keterlamabatan dalam menjalankan atau menunaikan kewajibannya dalam bentuk tugas dari Sekretariat Fraksi.

Capability (Kemampuan)

Kemampuan menjadi suatu hal yang penting bagi pegawai di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI, dimana pegawai harus berkopeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai diharuskan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar hasil yang diberikan tidak mengecewakan, kemampuan dalam hal bekerja dan memanfaatkan fasilitas sangat penting serta harus dimiliki oleh pegawai, agar pekerjaan yang dilakukan tidak terdapat suatu masalah sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri.

Hasil wawancara secara keseluruhan dari beberapa pendapat pegawai dan fraksi, menyampaikan bahwa pegawai Sekretariat Fraksi PAN DPR RI mengenai kemampuan dalam melakukan pekerjaan sudah terbilang cukup baik dimana pegawai dapat menggunakan semua fasilitas dikantor dengan baik, terutama dalam menggunakan komputer atau laptop. Latar belakang pendidikan juga mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai dimana, penempatan kerja sudah pasti sesuai dengan latar belakang pendidikannya jika sesuai maka pekerjaan akan dapat dijalankan dengan mudah namun jika sebaliknya pekerjaan pun akan sulit dilakukan karena tidak sesuai dengan kemampuannya. Namun masih terdapat kendala perihal kemampuan dalam bekerja dimana pegawai terkadang masih kurang teliti dengan apa yang telah dikerjakannya sehingga menimbulkan kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yang pegawai telah berikan kepada fraksi.

Hasil observasi dilapangan peneliti juga menyimpulkan, bahwa pegawai di sekretariat Fraksi PAN DPR RI tentang kemampuan dalam melakukan pekerjaan sudah terbilang cukup baik, dimana saat peneliti sedang melakukan observasi dilapangan peneliti melihat para pegawai dengan mudah bisa menggunakan fasilitas kantor dengan baik tanpa adanya kendala yang terlihat dilapangan, pegawai juga memperhatikan pekerjaan yang telah mereka kerjakan dimana mereka memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai mereka kerjakan, perihal latar belakang pendidikan penempatannya telah sesuai dengan kemampuan para pegawai.

Communication (Komunikasi)

Komunikasi adalah interaksi dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi, komunikasi memberikan pengetahuan pada orang lain dan menjadi hal yang sangat penting bagi pegawai di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI dengan melihat bagaimana cara berkomunikasi antara pegawai dan para anggota serta staff tenaga ahli fraksi apakah dapat dimengerti ataupun tidak. komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Selain itu komunikasi juga dilakukan untuk menghindari terjadinya suatu kesalahpahaman dalam melakukan sebuah pekerjaan, dengan komunikasi yang dilakukan dengan baik itu akan

menimbulkan rasa percaya antara pegawai dan para anggota serta staff tenaga ahli fraksi.

Hasil wawancara keseluruhan dengan beberapa pendapat pegawai dan masyarakat menyampaikan bahwa pegawai Sekretariat Fraksi PAN DPR- RI mengenai indikator komunikasi sudah terbilang baik. Dilihat dari pendapat yang diberikan para anggota fraksi atau staff tenaga ahli fraksi dan pegawai, perihal komunikasi yang telah diberikan pegawai sehingga komunikasi sudah berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan suatu kesalah pahaman antar sesama pegawai.

Dengan komunikasi yang baik maka akan timbul rasa kondusif terhadap pegawai dalam melakukan pelayanan, komunikasi juga sangat penting dalam sebuah organisasi oleh karena itu pegawai merasa jika komunikasinya berjalan dengan baik maka pelayanan akan berjalan dengan baik juga. Semaksimal mungkin pegawai melakukan komunikasi dengan lancar.

Hasil observasi dilapangan dapat disimpulkan, pegawai di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI pegawai memberikan komunikasi yang belum terbilang baik, masih terdapat sebuah kekurangan yang dilakukan oleh beberapa pegawai yang terkadang masih adanya *missed* komunikasi antara pegawai dan fraksi. Hal tersebut memang tidak dapat di hindari karena dilihat dari bagaiman respon dan reaksi personal pegawai terhadap intruksi dan arahan yang diberikan baik dalam bentuk komunikasi secara langsung maupun bentuk komunikasi secara tidak langsung. Sehingga dapat di analogikan seperti seorang customer memesan sebuah makan di suatu restoran tetapi restoran tersebut salah dalam memberikan penyajian makanan karena kurang teliti terhadap menu yang di pesan dan terjadilah sebuah *missed* komunikasi di dalamnya.

Initiative (inisiatif)

Inisiatif merupakan kemampuan untuk mengenali masalah maupun suatu peluang dan dapat mengambil sebuah tindakan untuk menyelesaikan ataupun menangkap peluang itu sendiri, merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dimanapun berlaku juga untuk pegawai di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI, agar tidak terjadinya suatu kemandulan dalam hal pekerjaan. Penting sekali jika pegawai memperhatikan inisiatifnya dalam melaksanakan pekerjaan, dimana inisiatif dalam bekerja akan memungkinkan mendapatkan jawaban dari beberapa masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia.

Hasil wawancara secara keseluruhan dari beberapa pendapat pegawai dan fraksi diatas, menyampaikan bahwa pegawai Sekretariat Fraksi PAN DPR RI mengenai inisiatif pegawai terbilang sudah cukup baik dimana pegawai selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaannya, agar

pekerjaannya tidak menumpuk dan terbengkalai, tidak hanya itu pegawai juga memiliki inisiatif dalam melakukan pelayanan kepada fraksi. Namun inisiatif untuk membantu pekerjaan pegawai lain itu masih dibilang kurang, dimana pegawai akan membantu akan tetapi jika memang pekerjaannya sudah benar-benar selesai, tidak juga membantu secara keseluruhan akan tetapi hanya membantu sedikit-sedikit agar pekerjaan tersebut tidak terlalu menumpuk.

Hasil observasi dilapangan dapat disimpulkan juga juga, bahwa pegawai Sekretariat Fraksi PAN DPR RI belum terbilang baik, dimana masih banyaknya pegawai yang terlalu sangtai terhadap pekerjaannya tidak melakukan pekerjaan yang sudah ada dan menunggu untuk dapat dikerjakan.

4. KESIMPULAN

Kinerja pegawai di Sekretariat Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesiadiukur menggunakan lima indikator kinerja yang dikemukakan oleh T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51) meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Kualitas Pelayanan

Pegawai memperhatikan tentang kualitas pelayanan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan, tetapi masih terdapatnya keluhan yang meliputi perihal pekerjaan yang telah diberikan oleh pegawai, dimana masih terdapatnya keluhan perihal pekerjaan yang telah diberikan oleh pegawai dimana terkadang anggota masih kurang terima dengan pelayanan yang diberikan itu di sebabkan kurangnya SDM yang berada di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI, untuk meminimalisir kinerja fraksi

b. Komunikasi

Pegawai dapat dengan mudah dalam melakukan komunikasi yang baik sehingga membuat mudah untuk dapat memanami tujuan dan perkataan yang diberikan oleh pegawai, namun masih terdapatnya kekurangan dalam komunikasi yaitu *missed* komunikasi.

c. Kecepatan

Kecepatan dalam melakukan pekerjaan secara keseluruhan belum terbilang baik, dimana memang pegawai memperhatikan perihal kecepatannya dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi masih terdapatnya pegawai yang izin saat jam kerja masih berlangsung, hal ini menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang memang seharusnya pegawai tersebut kerjakan.

d. Kemampuan

Pegawai mampu menggunakan fasilitas dengan baik, pegawai juga melakukan

pekerjaan dengan baik, akan tetapi terkadang masih terdapatnya sebuah kesalahan. Perihal latar belakang pendidikan sangat penting untuk penempatan yang sesuai dalam hal melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing sudah terbilang cukup baik dimana pegawai selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi inisiatif dalam membantu pekerjaan rekan lain masih terbilang kurang.

Saran

Untuk dapat mengatasi hal-hal yang masih dianggap kurang baik di Sekretariat Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Perlu dikasanakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan dan mendukung kualitas kinerja pegawai, karena masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak sesuai antara kompetensi keilmuannya dengan tupoksi yang diberikan.
- b. Masih adanya keterlambatan dalam pekerjaan yang disebabkan kurangnya SDM, sehingga perlu adanya penambahan SDM yaitu membuka lapangan kerja baru atau dengan cara mengadakan magang berkelanjutan per bulan/ per tahun, agar dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan.
- c. pegawai harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai harus dilakukan agar kesalahan tidak terjadi.
- d. permasalahan *missed* komunikasi dalam pekerjaan perlu adanya dokumentasi tertulis untuk setiap pekerjaan agar komunikasi lebih efektif. Pencatatan rinci setiap pekerjaan membantu dalam penyampaian informasi baik terhadap atasan maupun rekan kerja.
- e. Masih ditemukan pegawai dalam bekerja yang belum sesuai dengan SOP, sehingga perlu adanya peningkatan kapasitas upgrading, untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan roda organisasi serta meningkatkan kinerja.
- f. Perlu adanya kegiatan agar interaksi antar pegawai selalu terjalin dengan baik satu sama lain seperti *employee gathering*, *sport day* atau merayakan hari-hari penting, sehingga dapat meningkatkan interaksi sosial pegawai untuk dapat mempermudah pekerjaan antar para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34-44.
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 119-127.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22-36.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks Permata Puri Media.
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1304-1323.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Apikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fajrin, V. (2019). *Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- <https://fraksipan.com/>
- <https://www.dpr.go.id/>
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *KINERJA*, 18(3), 369-374.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, A. F.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sungai Meranti Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. (2000). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Mochertono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moeleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Inaonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- UTAMA, D. Z. M., & MM, S. (2020). *KINERJA TENAGA AHLI DPR RI: Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen*. UNJ PRESS.
- Wardani, P. L., Hidayat, R., & Nababan, R. *Analisis Kinerja Sekretariat Komisi III DPRD Kabupaten Karawang*. Wardani, P. L., Hidayat, R., & Nababan, R. *Analisis Kinerja Sekretariat Komisi III DPRD Kabupaten Karawang*.
- Waruwu, R. M. P. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Rehabilitas Perlindungan Dan Jaminan Sosial Di Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat*.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*.