

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Sri Sarwo Sari, Darmanah, Tri Rusilawati Kasisariah, Indah Saputri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara, Belitang OKU Timur
Email : Srisarwosari61@gmail.com, Darmanahelmi08@gmail.com,
Trirusilawati5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur melalui pendekatan SWOT. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai memiliki kekuatan dalam hal kompetensi, disiplin, dan struktur kerja yang baik, namun masih menghadapi kelemahan seperti kurangnya pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi. Peluang pengembangan kinerja sangat terbuka melalui dukungan pemerintah dan kemajuan teknologi, namun terdapat ancaman berupa perubahan regulasi yang cepat dan keterbatasan anggaran. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu diarahkan pada pemanfaatan kekuatan dan peluang serta pengelolaan kelemahan dan ancaman secara integratif.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Sekretariat DPRD, Analisis SWOT, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pelayanan organisasi publik. Sekretariat DPRD sebagai lembaga pendukung tugas legislatif, dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam menunjang fungsi-fungsi administrasi dan pelayanan. Namun, realitas menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti keterbatasan sarana dan kurangnya pelatihan SDM. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai dan merumuskan strategi perbaikan berbasis SWOT.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal (Hariandja, 2022:2). Manajemen SDM tidak hanya fokus pada pengadaan tenaga kerja, tetapi juga pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja secara sistematis (Handoko, 2018).

2.2 Pengertian Kinerja dan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Rivai (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku nyata sebagai bentuk prestasi kerja pegawai sesuai peran dan tanggung jawabnya.

Schuler dan Dowling (2017:371) mengukur kinerja pegawai melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, kerja sama, inisiatif, dan pengetahuan kerja. Kinerja pegawai pemerintah berkaitan langsung dengan pelayanan publik yang efisien, transparan, dan akuntabel (UU No. 5 Tahun 2014).

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson et al. (1918) mengelompokkan pengaruh terhadap kinerja dalam tiga faktor utama:

Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, dan latar belakang.

Faktor Psikologis: persepsi, sikap, dan motivasi.

Faktor Organisasi: kepemimpinan, struktur kerja, imbalan, dan fasilitas.

Sementara Bonner dan Sprinkle (2022) menyebut variabel orang, tugas, dan lingkungan sebagai penentu performa kerja.

2.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hariandja (2019:199), proses penilaian kinerja meliputi penentuan sasaran kerja, standar kinerja, metode penilaian, dan evaluasi akhir. Metode yang digunakan dapat bersifat retrospektif (rating scale, checklist, critical incident) maupun prospektif (assesment center, tes psikologi).

Soedjono (2019) dalam Mariam (2019) menambahkan indikator penilaian kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab.

2.5 Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2018), analisis SWOT adalah alat strategis untuk memahami kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). SWOT memungkinkan organisasi memaksimalkan potensi dan meminimalkan risiko melalui strategi yang tepat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara dengan pegawai dan pimpinan, serta penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Data dianalisis menggunakan matriks SWOT untuk mengidentifikasi kondisi organisasi secara menyeluruh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis SWOT

Strengths:

Kompetensi pegawai tinggi

Disiplin dan etos kerja baik

SOP terstruktur
Kerja tim solid
Pimpinan responsif

Weaknesses:

Minim digitalisasi
Kurangnya pelatihan SDM
Ketimpangan beban kerja
Sarana kerja kurang memadai
Evaluasi kinerja belum optimal

Opportunities:

Dukungan reformasi birokrasi
Pelatihan daring dari BKN/LAN
Kemajuan teknologi informasi
Kerja sama antarlembaga
Tuntutan masyarakat atas pelayanan prima

Threats:

Perubahan regulasi cepat
Ketergantungan pada pegawai senior
Keterbatasan anggaran
Tuntutan transparansi tinggi
Persaingan antarlembaga

4.2 Matriks SWOT

Strategi	Penjabaran
SO	Pemanfaatan kompetensi dan kedisiplinan untuk mengadopsi sistem digital, dukungan pemerintah untuk pelatihan daring
WO	Usulan anggaran pelatihan, pengadaan perangkat, sistem evaluasi berbasis indikator
ST	Pemanfaatan SOP, kerja sama tim untuk adaptasi regulasi, mentoring pegawai muda
WT	Rotasi kerja, forum diskusi internal, penguatan sarana secara bertahap

4.3 Interpretasi Hasil

Kinerja pegawai Sekretariat DPRD tergolong stabil namun menghadapi tantangan signifikan. Kekuatan organisasi belum dimaksimalkan untuk mengatasi kelemahan dan memanfaatkan peluang. Digitalisasi, pelatihan SDM, dan sistem evaluasi perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas organisasi.

4.3.1 Strategi Peningkatan Kinerja

Pelatihan teknologi informasi dan pelayanan publik.
Evaluasi kinerja berbasis indikator kualitatif dan kuantitatif.
Implementasi digitalisasi kerja.
Inovasi layanan seperti antrean digital.
Motivasi pegawai melalui insentif dan penghargaan.

4.3.2 Kesimpulan Analisis

Pegawai memiliki kompetensi yang baik namun sarana belum optimal.
Kelemahan internal perlu segera diatasi untuk mencegah risiko eksternal.
Terdapat peluang besar dalam kebijakan dan teknologi yang belum dimanfaatkan.
Ancaman regulasi dan keterbatasan anggaran menuntut strategi adaptif.
Strategi SWOT menjadi pendekatan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

4.4 Uji Hipotesis

Hipotesis: Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil:

Kekuatan mendukung kinerja unit kerja tertentu.
Kelemahan menyebabkan ketidakseimbangan kerja.
Peluang pelatihan dan digitalisasi masih terbuka luas.
Ancaman regulasi menimbulkan ketidakpastian.
Kesimpulan: Hipotesis diterima. Strategi berbasis SWOT dapat digunakan sebagai kerangka peningkatan manajemen SDM yang efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kinerja pegawai Sekretariat DPRD OKU Timur dipengaruhi oleh kekuatan internal seperti kompetensi dan kedisiplinan, namun terhambat oleh kelemahan struktural dan sarana kerja. Peluang pengembangan SDM dan digitalisasi perlu segera dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan regulasi dan keterbatasan anggaran.

5.2 Saran

Perlu roadmap peningkatan kapasitas pegawai.
Penguatan sarana digital untuk administrasi.
Sistem evaluasi berkala berbasis data.
Meningkatkan kerja sama antarinstansi untuk pertukaran praktik baik.
Menetapkan insentif berbasis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rangkuti, F. (2019). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.