

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN JAYAWIJAYA  
PROVINSI PAPUA**

MUH. R. KAMAL PRISANJAYA PUTRA  
NPP.30.1438

Asdaf Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

E-mail: [rahulkamal406@gmail.com](mailto:rahulkamal406@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Problems/Background (GAP):** *This research was conducted on the phenomenon regarding the performance of the State Civil Apparatus. In this era of bureaucratic reform and in the digital era, every element of government is forced to make adjustments. Not only for digital services, but services that are increasingly complex to carry out services in accordance with the duties and functions of the regional apparatus organizations. This requires ASN to understand developments and be adapted to their duties as servants of the state. Purpose: it is necessary to do research to find out and resolve this problem so that suggestions and efforts can be given to improve better performance. Method: To get the results of this research, the method used is a qualitative research method with a descriptive approach which is also based on Performance indicators According to Robbins with a total of 6 indicators and also based on the legalistic basis of regulations related to ASN and also regulations regarding government services so that the performance of ASN at the Jayawijaya Regency DPRD Secretariat can be carried out. Results/Findings: Based on the findings in the field that the ASN's performance at the Jayawijaya Regency DPRD Secretariat has not been maximized. Although the target of the organization can be achieved, due to several existing obstacles, the process that should be carried out which should be easy in fact becomes difficult due to several obstacles. it is concluded that the phenomenon of employee performance is often found in every agency. Conclusion: Not maximal performance is caused by a lack of competence, skills and a lack of understanding of the tasks performed and comfort at work. the performance of ASN at the DPRD Secretariat which has not been maximized needs to be increased in employee capabilities, budget management, facilities and infrastructure, improvements regarding working relationships among employees.*

**Keywords:** *State Civil Apparatus, Performance, Capability, Governance*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini dilakukan atas fenomena mengenai kinerja Aparatur Sipil negara. Di masa reformasi Birokrasi ini dan di era digital memaksa setiap unsur pemerintahan melakukan penyesuaian. Bukan hanya kepada digital namun pelayanan yang semakin kompleks Untuk melakukan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Organisasi perangkat Daerahnya. Hal ini menuntut ASN harus memahami perkembangan dan disesuaikan dengan tugas Sebagai abdi negara. **Tujuan:** Maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menyelesaikan permasalahan ini sehingga bisa diberikan saran dan upaya untuk

peningkatan kinerja yang lebih baik. **Metode:** Untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini maka metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang juga didasari oleh indikator Kinerja Menurut Robbins dengan jumlah 6 indikator dan juga didasari dasar legalistik peraturan-peraturan yang berkaitan dengan ASN dan juga peraturan mengenai Pelayanan pemerintahan sehingga Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya bisa dilakukan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya belum maksimal. Meskipun Target dari Organisasi Bisa tercapai, namun karena beberapa hambatan yang ada maka proses yang dilakukan yang seharusnya bisa mudah pada kenyataannya menjadi sulit karena beberapa hambatan. Dapat disimpulkan bahwa fenomena kinerja pegawai sering ditemukan di setiap instansi. **Kesimpulan:** Belum maksimalnya kinerja disebabkan karena kurang kompeten, terampil dan minimnya pemahaman mengenai tugas yang dilakukan serta kenyamanan dalam bekerja. Kinerja ASN di Sekretariat DPRD yang belum maksimal perlu dilakukan peningkatan Kemampuan pegawai, pengelolaan anggaran, sarana dan prasarana, peningkatan mengenai hubungan kerja sesama pegawai.

**Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Kinerja, Kemampuan, Pemerintahan**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Lancarnya penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung kepada kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga untuk dapat mencapai tujuan dari dilakukannya pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, memiliki peradaban yang moderen, demokratis, sejahtera, adil dan moral yang tinggi, diperlukan ASN yang bertugas sebagai pengabdian kepada masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan menanamkan kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila, Norma-norma sosial, dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo dengan judul Manajemen Kinerja (2014:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Untuk mengetahui kinerja ASN maka akan dilakukan penilaian.” Mengenai penilaian kinerja ASN juga dibahas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan perilaku kerja sehingga jumlah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang telah direncanakan. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai negeri sipil pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Fenomena yang terjadi saat ini dikutip dari [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com) menyebutkan bahwa “Beberapa hari ke belakang ramai membahas mengenai fenomena *Overwork* di mana tugas dilaksanakan melebihi ambang batas.” Dan juga disebutkan bahwa “...Fenomena *overwork* ini juga dialami oleh kalangan Pegawai Negeri Sipil atau Abdi Negara...” yaitu banyak Aparatur Sipil Negara tidak melaksanakan tugas yang berlebihan namun tidak sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokoknya karena ketakpahaman mereka baik ASN di Instansi Pusat maupun Daerah.

Berdasarkan Laporan kinerja tahun 2021 Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya ternyata Kondisi SDM yang ada belum kompeten padahal dari data para pegawai yang ada, dan berdasarkan pangkat dan golongan, serta jabatan eselonisasi yang ada sudah cukup namun berdasarkan kutipan itu juga dikatakan bahwa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini tentunya dapat berdampak kepada ketidapkahaman pegawai tersebut dengan beban tugas yang diterima sehingga tidak tercapainya target yang diinginkan. Dengan permasalahan dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk membahas mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara dengan lokasi penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya. Dan peneliti mengangkat judul tentang **“Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua”**

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kinerja Aparatur Sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua yaitu dimana pegawai belum memiliki kompetensi yang cukup dalam hal ini yaitu terdapat pegawai yang belum memahami mengenai pekerjaan mereka. Selain itu juga pegawai yang belum handal baik dalam melakukan pekerjaannya ataupun menggunakan sarana prasarana yang ada terutama teknologi dan internet masih ditemukan. Hal ini bukan saja dipengaruhi dari personal dan pribadi pegawai tersebut, tetapi juga dari beberapa sarana yang minim seperti koneksi internet yang lambat, serta pengenalan mengenai program kerja, atau tugas pokok dan fungsi, serta penggunaan dan pemanfaatan yang kurang baik kepada pegawai. Maka hal itu tentunya menjadi persoalan yang sangat berdampak kepada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada instansinya, kepada pemerintah daerah, bahkan kepada masyarakat nantinya. Meskipun begitu permasalahan dan kesenjangan ini bukan hanya terjadi karena pribadi pegawai tapi juga salah satunya yaitu dukungan dari instansi, pemerintah, termasuk lingkungan kerjanya.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menurut Tegar Aditya Pratama pada tahun 2019 dengan judul Analisis Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Cirebon., pada penelitian ini menggunakan teori Bernaldin & Russel (1998:243). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan juga temuan pada penelitian ini yaitu mengenai permasalahan disiplin pegawai yang masih rendah dan juga pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai belum optimal.

Penelitian sebelumnya menurut Ahmad Habib dengan judul Analisis Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Pada penelitian ini metode yang digunakan dengan Kualitatif, dan juga Objeknya pegawai. Teori yang digunakan yaitu menggunakan Teori menurut Dwiyanto (1995) dengan hasil dan solusinya yang diberikan hanyalah sebuah peningkatan pengawasan Kepada Pegawai. Padahal kalau berbicara mengenai ASN bukan hanya Berbicara tentang mengawasi apa yang dilakukan namun bagaimana memberikan saran kepada Individu itu sendiri.

Penelitian menurut Roli sambuardi pada tahun 2021 dengan judul penelitiannya Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten

Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Kasmir (2016) indikator yang ada yaitu ketepatan waktu, Kualitas dan deskripsi pekerjaan yang diterima pada penelitian ini hasilnya sudah baik. Kendalanya yaitu pegawai yang ada belum konsisten menanamkan kedisiplinan dan juga kompetensi pegawai yang belum merata juga menjadi kendala pada penelitian ini.

#### 1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pembaharuan yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu dengan mengangkat masalah mengenai kinerja yang diteliti dengan menggunakan indikator teori kinerja teori menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji dengan judul bukunya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, (2018 : 351). Serta masalah yang diangkat berdasarkan lokasi ini belum pernah diteliti oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga dilakukan berdasarkan kondisi terbaru yang ditemukan di lapangan selama peneliti yaitu dengan melakukan penelitian langsung di lapangan pada bulan Januari tahun 2023.

#### 1.5. Tujuan.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan hambatan-hambatan yang di hadapi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan Upaya yang dapat dilakukan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua.

## II. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif di mana pendekatan kualitatif itu sendiri merupakan suatu metode pendekatan yang di fokuskan cara penelitiannya dengan memahami suatu masalah dengan sangat mendalam berdasarkan fakta peristiwa yang terjadi di lapangan. Dalam menentukan informan penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Adalah teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri selaku pewawancara, pengamat, dan pengolah data. Dan juga informan selaku penyalur informasi, di mana penyaluran informasi dari informan kepada peneliti yang akan dilakukan dengan wawancara. Dalam penelitian ini pengumpulan data yaitu dengan *field research approach*, dengan fokus penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua yang dilakukan dengan memperoleh data melalui wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang didapatkan diolah oleh peneliti dengan melakukan reduksi data, penyajian data, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan agar data yang ditemukan bisa ditulis secara sistematis.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jayawijaya

##### A. Kualitas

Kompetensi pegawai yang ada ternyata belum memadai sehingga untuk mencapai target kerja atau melakukan pekerjaan sangat terhambat sehingga perlu kerja yang lebih giat untuk memperoleh hasil dan target ini. Meskipun kondisi di lapangan memang benar setiap tugas bisa dilakukan namun upaya untuk menyelesaikannya yang sangat terhambat ini menjadi halangan untuk kerja yang lebih baik dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara mengenai keterampilan dan kemampuan serta wawancara mengenai kompetensi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari segi kualitas pegawai yang ada di sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya dengan kondisi kemampuan dan keterampilan pegawai yang belum merata namun dapat melakukan dan memberikan hasil kerja baik. Serta dengan kompetensi pegawai yang dipengaruhi oleh ketidakpahaman namun bisa diatasi dengan kerjasama yang baik maka dengan segi kualitas bisa dikatakan cukup baik karena dengan kekurangan yang bisa diatasi oleh para pegawai baik secara personal maupun secara tim hasil kerja yang diharapkan bisa tercapai meskipun perlu upaya ekstra untuk mendapatkan hasil tersebut.

##### B. Kuantitas

Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Berdasarkan rekap data SKP dapat dilihat bahwa dengan jumlah PNS Sebanyak 32 orang dengan hasil rekap SKP yang memiliki total 82,25 yang bisa diterapkan dengan predikat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya pada tahun 2021 sudah baik. Serta terlaksananya dan produk yang berhasil dihasilkan oleh Anggota DPRD tentunya didukung oleh kinerja dari Sekretariat DPRD untuk memfasilitasi Anggota DPRD untuk melakukan pelayanannya. Hal ini ditunjukkan predikat Baik dari LKIP Sekretariat DPRD Kab. Jayawijaya tahun 2021. Dengan Meskipun berdasarkan data capaian kinerja tahun 2022 tercapai, namun perlu kerja ekstra untuk mencapai tujuan ini. Hal ini dikarenakan jumlah beban tugas sesuai tapi capaian kinerja perorangan yang kurang ini menghambat proses kerja sehingga capaian kinerja organisasi harus dilakukan kerja lebih berat untuk mencapai target tersebut.

##### C. Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan Pendapat tersebut, maka dapat peneliti Simpulkan Bahwa dasar utama untuk tercapainya ketepatan tugas dapat diselesaikan adalah dimulai dari kehadiran yang tepat waktu sehingga untuk mengawali kegiatan dapat dilakukan dan cepat terselesaikan namun kenyataan di lapangan terkait masalah ketepatan waktu ini menjadi masalah yang merepotkan. Dikarenakan kesalahan beberapa orang yang terlambat dapat menghambat pekerjaan yang lain hal ini seperti dikatakan oleh hasil wawancara di atas risiko dari keterlambatan pegawai ini akan berpengaruh kepada terhambatnya pengerjaan tugas dan penyelesaiannya. Kondisi inilah yang harus dihadapi oleh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya

bahwa kinerja pegawai yang ada apabila dilihat dari sisi ketepatan waktu belum sepenuhnya terpenuhi dan terlaksana dengan baik.

#### **D. Efektivitas**

Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Berdasarkan data tersebut bahwa anggaran yang ada dengan program yang dijalankan sudah dijalankan dengan baik. Meskipun beberapa tuntutan kegiatan yang diajukan oleh anggota DPRD biasanya mendadak namun tidak menutup kemungkinan agar kegiatan yang lain bisa dijalankan. Beberapa program anggaran yang menunjang sekretariat DPRD mulai dari program peningkatan kemampuan pegawai dan juga pemeliharaan serta penyediaan untuk anggota DPRD bisa dijalankan dengan baik. Secara keefektifan yang ada pada ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya untuk menunjang kinerja pegawai sudah sangat baik. Meskipun dengan Kondisi di lapangan di mana ditemukan terdapat sarana yang rusak diantaranya 3 buah Komputer, 2 buah Dispenser, dan 1 buah *printer*. Kondisi beberapa sarana prasarana yang rusak tersebut cukup menghambat pekerjaan sehingga beberapa pegawai lebih memilih untuk membawa laptop sendiri meskipun begitu, namun pekerjaan tetap bisa dilakukan dan hal ini ditunjukkan dengan laporan Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya Yang Terlampirkan pada Lampiran IV Skripsi ini yang berisi mengenai realisasi dari penggunaan anggaran yang mendukung berjalannya pelayanan yang dilakukan.

#### **E. Kemandirian**

Kemandirian Merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa inisiatif pegawai secara umum sudah sangat baik namun pada pelaksanaannya sering terhambat dikarenakan beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif ini. Komunikasi dan koordinasi yang dilakukan juga padahal sudah dilakukan dengan baik tetapi untuk pelaksanaannya di lapangan banyak pegawai yang tidak peka sehingga beberapa pegawai lain harus kerja ekstra untuk melakukannya. Menanggapi hal ini pada situasi di lapangan yang dilakukan oleh pimpinan juga selalu mengingatkan kepada bawahan apabila melihat suatu permasalahan pun pimpinan yang ada tidak membiarkannya begitu saja dan langsung mengambil tindakan. Secara kemandirian bisa dikatakan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya Sudah Cukup Baik karena bisa melakukan pekerjaan dan peka terhadap apa yang dibutuhkan pada kegiatan anggota DPRD. Hal ini selain dipengaruhi karena beberapa pegawai yang sudah bekerja cukup lama di DPRD dan juga dipengaruhi oleh Semangat bekerja yang dimiliki Oleh para pegawai.

#### **F. Komitmen Kerja**

Komitmen Kerja Menurut Sopiha (2008:156) adalah “Keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kegiatan di sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya dengan perjanjian kinerja yang dibuat serta aturan yang ada membuat sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya dan didukung dengan pegawai yang cukup maka Komitmen bisa Berjalan dengan baik, dengan kinerja setiap pegawai yang ada, meskipun keseluruhannya pegawai tidak memiliki kemampuan yang sama tapi didominasi dengan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik sehingga pertanggungjawaban kegiatan yang dilakukan dalam

bentuk LKIP, atau SKP maka bisa dilaksanakan dengan baik dan pertanggungjawaban pegawai bisa dilakukan dengan baik.

### **3.2 Faktor-Faktor yang Menjadi Penghambat Kinerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya**

#### **A. Kondisi sarana Prasarana yang kurang baik**

Sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan. Saran dan prasarana lah yang akan membuat penyelenggaraan dari pelayanan, pekerjaan, dan kegiatan agar bisa berlangsung dengan baik. Perlu adanya kondisi yang baik dan cukup untuk sarana dan prasarana ini. Kecukupan antara fasilitas yang ada sebenarnya sudah dirasa cukup oleh para pegawai. Namun yang menjadi persoalannya di sini adalah pemanfaatan dan perawatan yang kurang baik sehingga terdapat kondisi sarana dan prasarana yang kurang baik.

#### **B. Kurangnya pemahaman pegawai Melaksanakan Tugas**

Situasi yang ada di lapangan berdasarkan yang diamati oleh peneliti selama di lapangan bahwa ketidakpahaman ini bukan hanya pada tugas dan fungsi di bidangnya namun ketidakpahaman menggunakan teknologi, dan ketidakpahaman dalam memenuhi kebutuhan anggota DPRD. Meskipun begitu, masalah ketidakpahaman ini merupakan hal yang biasa dialami meskipun tidak dialami begitu berturut-turut, namun apabila sering terjadi, maka kesalahan ini sering mengganggu ketika mendapat perintah ada hal yang tidak bisa dipahami dengan baik oleh para pegawai. Ketidakpahaman ini yang bersumber dari kurangnya komunikasi dan koordinasi sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang dilakukan oleh para pegawai baik oleh karena unsur dari permintaan kegiatan, atau secara personal dari pegawai yang menerima tugas ini. Tentunya hal ini sangat menghambat kinerja yang dilakukan. Di mana hasil kerja yang seharusnya tidak bisa selesai dengan target waktu yang diharapkan.

#### **C. Kurangnya kemampuan dan keterampilan Pegawai**

Inti dari melakukan sebuah pekerjaan adalah ada dan tidaknya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan bagaimana keterampilan agar bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan lebih baik. Namun, kondisi yang ada di lapangan yaitu kondisi beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya yang kurang optimal dari segi kemampuannya dan keterampilan yang dimiliki. Dengan kurangnya keterampilan ini membuat produktifitas dari pegawai ini menurun sehingga untuk melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang diberikan menjadi lambat bahkan berujung kepada hasil yang tidak sesuai.

### **3.3 Upaya yang dilakukan untuk mengatasi Hambatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua**

#### **A. Melakukan Renovasi dan peningkatan sarana prasarana**

Sarana dan prasarana yang ada yang dimiliki oleh sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya sebenarnya dari segi jumlah sudah cukup. a beberapa fasilitas yang rusak ini menjadi kendala, maka dari itu perlu perbaikan sarana prasarana yang ada, mulai dari memperbaiki sarana prasarana yang ada, dan juga merawat fasilitas yang ada. Selain itu juga berdasarkan hasil yang diamati oleh peneliti bahwa sarana prasarana yang ada ini sudah mulai dilakukan perawatan secara bertahap meskipun

beberapa kendala mengenai alat dan juga anggaran untuk perawatan yang terbatas namun dilakukan secara bertahap baik dalam melakukan perbaikan beberapa fasilitas yang ada. Untuk melakukan perbaikan dan pemeliharaan ini, diatur dalam program anggaran yang dicantumkan dalam Rencana Strategis Sekretariat DPRD Kab. Jayawijaya periode 2018-2023 direncanakan Renovasi Gedung, dan Pemeliharaan lainnya.

### **B. Peningkatan kemampuan pegawai dengan mengikuti kegiatan Pelatihan / Bimtek (Bimbingan Teknis)**

Sebagai Seorang pegawai mendapatkan salah satu haknya yaitu meningkatkan kemampuan diri karena ini merupakan hak dari setiap pegawai. Dengan anggaran yang ada di sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya memfasilitasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau bimtek yang sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai seorang ASN. Pada Sekretariat Dewan ini juga Untuk Setiap Bagian yang ada yaitu Bagian Umum, Keuangan, dan Sub Bagian yang ada apabila menerima informasi mengenai suatu kegiatan yang sekiranya berguna untuk menambah kemampuan pegawai maka hal ini dapat diusulkan langsung kepada Pimpinan yang kemudian akan ditinjau untuk dapat diikuti oleh para pegawai tersebut dan juga disesuaikan tentunya dengan anggaran yang ada.

### **C. Meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian serta evaluasi rutin di sekretariat DPRD**

Pentingnya melakukan pengawasan kepada setiap ASN yang ada di sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya merupakan upaya yang dilakukan oleh sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya untuk tetap dapat mempertahankan pekerjaan dan kinerja yang baik yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan ini tentunya dilakukan sebagai wujud dari pengendalian ASN agar tetap berjalan sesuai dengan tugasnya dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan dilakukannya pengawasan ini maka akan ditindak lanjut dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Apabila penelktian ini dikatkan dengan Penelitian terdahulu menurut Tegar Aditya Pratama pada tahun 2019 dengan judul Analisis Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Cirebon yaitu temuan pada penelitian inimengenai permasalahan disiplin pegawai yang masih rendah dan juga pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai belum optimal. Dan juga Penelitian sebelumnya menurut Ahmad Habib dengan judul Analisis Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Temuan pada penelitian ini yaitu mengenai permasalahan disiplin pegawai solusinya yang diberikan hanyalah sebuah peningkatan pengawasan Kepada Pegawai. Padahal kalau berbicara mengenai disiplin, bukan hanya Berbicara tentang mengawasi apa yang dilakukan namun bagaimana memberikan saran kepada Individu itu sendiri untuk bisa memotivasi dirinya. Kemudian Penelitian menurut Roli sambuardi pada tahun 2021 dengan judul penelitiannya Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Dengan temuannya yaitu pegawai yang ada belum konsisten menanamkan kedisiplinan dan juga kompetensi pegawai yang belum merata juga menjadi kendala pada penelitian ini.

Apabila ketiga penelitan tersebut dikaitkan dengan temuan yang ditemukan pada penelitian ini, maka pada penelitian ini juga terdapat beberapa kesamaan temuan

dimana masalah mengenai kemampuan pegawai dan juga masalah mengenai disiplin pegawai. Ternyata permasalahan kompetensi dan kemampuan pegawai ini adalah masalah yang sangat sulit di tuntaskan pada setiap instansi dengan baik terutama dengan sebuah instansi yang terdapat banyak pegawainya pastinya akan sangat sulit untuk memberikan pemerataan kemampuan ataupun memberikan posisi yang selalu sesuai dengan kemampuan yang ada di setiap pegawai. Maka dari ini perlunya kemauan dari pribadi untuk meningkatkan dan mencari informasi serta kepedulian dari pimpinan kepada bawahan untuk memberikan kemampuan yang layak dan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dan untuk permasalahan disiplin adalah bagaimana memberikan kesadaran diri baik dengan teguran atau pengawasan kepada pegawai untuk memberikan rasa sadar kepada pegawai.

#### IV. KESIMPULAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian 6 indikator kinerja yaitu pada indikator Kuantitas, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja diperoleh dengan hasil yang baik. Sedangkan untuk indikator Kualitas dan ketepatan waktu belum baik.

1. Faktor penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya yaitu Kondisi sarana Prasarana yang kurang baik, Kurangnya pemahaman pegawai Melaksanakan Tugas Kurangnya kemampuan dan keterampilan Pegawai.
2. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi Hambatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua Yaitu Melakukan Renovasi dan peningkatan sarana prasarana, Peningkatan kemampuan pegawai dengan mengikuti kegiatan Pelatihan / Bimtek (Bimbingan Teknis), Meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian serta evaluasi rutin di sekretariat DPRD

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pelaksanaannya yakni waktu penelitian yang relatif singkat sehingga pada kondisi di lapangan dimana beberapa data yang diperlukan didapatkan setelah estimasi waktu penelitian telah selesai. Penelitian juga hanya dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang diperlukan serta dengan melakukan wawancara, dan untuk observasi disesuaikan karena waktu penelitian yang singkat.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini merupakan masalah mengenai ketidakpahaman pegawai untuk melaksanakan tugasnya hal ini diharapkan bahwa dengan upaya yang dilakukan oleh instansi maupun di lingkungan kerja dapat meningkatkan kemampuan serta kemauan setiap pegawai untuk menjadi semakin lebih baik. oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga menemukan hasil yang lebih mendalam dan masalah ini bisa terselesaikan.

## V . Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Jayawijaya terutama kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, 2019. *Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon*. Jurnal Publika Unswagati Cirebon Vol 7 No. 2
- Cresswell, J. W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Habib, 2020. *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh*. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa Vol 2 No. 12
- Mangkunegara, A. A. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya,
- \_\_\_\_\_. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya,.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta : UI Press.
- Neuman, W. L. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach, 6th ed.* Boston : Allyn and Bacon.
- Sambuardi, 2021. *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun*. Jurnal Indonesia Sosial Sains Vol 2 No 8
- Sedarmayanti., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, Bandung : PT Refika Aditama,
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Jatinangor. IPDN Press.
- Sopiah & Sangadji, M. 2018 *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* (edisi 4). Jakarta Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima, Cetakan ke Sepuluh, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada,

\_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

