

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH (DPRD) KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

Tiara Wulandari

NIM. 07011382025227

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH (DPRD) KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Tiara Wulandari
NIM.07011382025227


Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing pada Maret 2024

Pembimbing


Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



Mengetahui,
Kepala Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Pada Tanggal 07 Maret
2024 Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

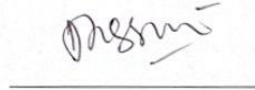
TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA




Ketua

Dian Anggraini, M.Si

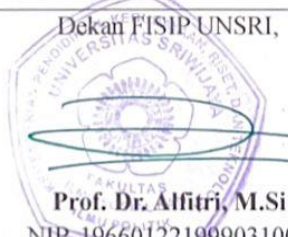
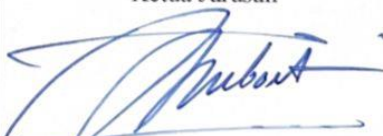


Anggota

Lisa Mandasari, M.Si



Anggota

 <p>Dekan FISIP UNSRI, Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221999031004</p>	<p>Ketua Jurusan</p>  <p>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001</p>
--	---

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Tiara Wulandari
NIM :07011382025227
Jurusan :Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, 19 Maret 2024



Tiara Wulandari
NIM. 07011382025227

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur.” (QS Yusuf:87)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tidak ada hentinya selalu mensupport dan memberikan doa kepada anak keduanya ini. Ayah Redi adalah laki-laki paling ganteng dan hebat yang tidak pernah lelah bekerja memenuhi kebutuhan anak-anaknya apa lagi untuk Pendidikan anak-anaknya. Kemudian Ibu Evi Sulastri adalah wanita cantik yang paling hebat yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang serta selalu sabar mendidik anak-anaknya. Walaupun ayah dan ibu bukan orang yang berpendidikan tinggi tetapi mereka berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan Pendidikan yang tinggi untuk anak-anaknya.
2. Mbak Ayu, Adek Nisa serta keluarga besar Matnuar dan Idirman yang selalu memberikan support kepada saya selama ini.
3. Seluruh Dosen dan Staf FISIP UNSRI terutama Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Rekan seperjuangan saya di Ilmu Administrasi Publik
5. Seluruh sahabat saya Angelina Ferdana, Huru Hara, Bundah Peco, Sleey Oleyy, Master Chef.
6. Almamater tercinta saya.

ABSTRACT

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out, study and analyze how the employee improvement strategy at the Palembang City DPRD Secretariat is as well as examine and analyze the factors that hinder and support the improvement of employee performance based on indicators to create a high strategy according to Ilyas' theory (2001), namely Increasing Work Motivation, Improving Employee Welfare, Creating a Harmonious Organization, Effective Leadership and Career Development. This research uses a qualitative approach method. Data collected by observation, interviews and documentation with nine informants. Samples were collected using Miles and Huberman data analysis techniques by condensing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of the research show that there are still problems found in the Palembang City DPRD Secretariat, which causes 3 indicators not to work well, such as increasing work motivation in absenteeism discipline, creating a harmonious organization in communication and career development in education/training and technical guidance (Technical Guidance).

Keyword: Strategy, Performance, Employees.

Advisor

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001



Palembang, March 2024

Chairman of the Public Administration Departement

Faculty of Social Science and Political Science

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 1969111011994011001

ABSTRAK

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana strategi peningkatan pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang serta mengkaji dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mendukung peningkatan kinerja pegawai berdasarkan indikator menciptakan strategi yang tinggi menurut teori Ilyas (2001) yaitu Meningkatkan Motivasi Kerja, Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai, Menciptakan Organisasi Yang Harmonis, Kepemimpinan Yang Efektif dan Pengembangan Karir. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi kepada ke sembilan informan. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan Teknik analisis data Miles dan Huberman dengan cara kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang ditemukan di Sekretariat DPRD Kota Palembang, yang menyebabkan terdapat 3 Indikator belum berjalan dengan baik seperti Meningkatkan Motivasi Kerja pada kedisiplinan absensi, Menciptakan Organisasi Yang Harmonis pada komunikasi serta Pengembangan karir pada pendidikan/pelatihan dan Bimtek (Bimbingan Teknis).

Kata Kunci: Strategi, Kinerja, Pegawai.

Advisor

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

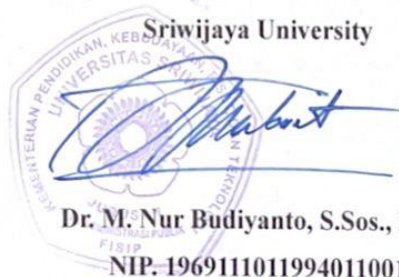


Palembang, March 2024

Chairman of the Public Administration Departement

Faculty of Social Science and Political Science

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Nikmat, dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **“Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang”**, sebagai salah satu syarat memperoleh derajat S-1 pada Program Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Lapoean Penelitian Skripsi, baik yang berupa materil maupun moril sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Berikut adalah pihak yang telah membantu, membimbing, dan memotivasi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

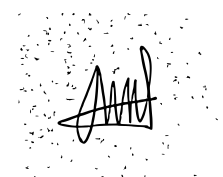
1. Allah SWT yang telah memberi ridho serta perlindungan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan lancer.
2. Keluarga saya, terkhususnya Kedua Orang Tua Ayah, Ibu, Mbak Ayu, Adek Nisa yang sangat-sangat berjasa dalam hidup penulis, yang selalu mendukung, memberikan arahan dan bimbingan, serta berdoa untuk penulis agar selalu diberikan kelancaran untuk setiap langkah yang penulis ambil.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan mengembangkan diri.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Dosen Pembimbing serta Kepala Jurusan Program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan sehingga dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi.
7. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Pengajar/Dosen, Staf Administrasi dan Staf Unit Pelayanan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Ikhsan Tosni, SE., M.Si. Selaku Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang.
10. Bapak Dwi Yudiansyah, S.STP. Selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Palembang.
11. Ibu Marta Edison, S.Kom., M.Si. Selaku Kepala Bagian Program dan Keuangan Sekretariat DPRD Kota Palembang.
12. Bapak Ir. Ferry, M.Si. Selaku Kepala Sub Bagian TU & Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Palembang.
13. Para pegawai ASN dan staf Non ASN Sekretariat DPRD Kota Palembang.
14. Sahabat kecil saya yaitu Angelina Ferdana yang selalu ada dan mensupport saya.
15. Sahabat SMA saya yaitu Bone, Manda, Uwak, dan Vio yang sudah mendengarkan keluh kesah dan selalu mensupport saya.
16. Sahabat tercantikku Diney, Clarangers dan Nisya yang selalu ada dan menemani proses penulis sejak awal perkuliahan sampai saat ini.

17. Sahabat Cogil ku Wibu, Joyok, Jodi, Imans yang selalu senantiasa membantu dan menemani saya kemanapun.
18. serta teman-teman “Sleyy Oleyy” Ella, Amel, Ecak, Zahra, Nevia, Aliya, Aby, Arly yang sudah mendukung penulis baik suka maupun duka.
19. Tidak lupa terima kasih untuk diri sendiri yang telah kuat, yang telah berjuang untuk semua yang telah dilakukan, dan akan terus berterima kasih sampai kapan pun.
20. Serta pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna dan masih banyak sekali kekurangannya, baik dalam segi isi maupun dalam teknik penulisan. Oleh sebab itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan saran, usulan, dan kritik demi perbaikan Skripsi ini agar bermanfaat untuk kita semua, Aamiin.

Palembang, Maret 2024



Tiara Wulandari

07011382025227

DAFTAR ISI

<i>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</i>	<i>ii</i>
<i>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</i>	<i>iii</i>
<i>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</i>	<i>iv</i>
<i>MOTO DAN PERSEMBAHAN</i>	<i>v</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
<i>ABSTRAK</i>	<i>vii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>viii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>xi</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>xiii</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xiv</i>
<i>BAB I</i>	<i>1</i>
<i>PENDAHULUAN</i>	<i>1</i>
1.1 Latar Belakang.....	<i>1</i>
1.2 Rumusan Masalah.....	<i>7</i>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<i>7</i>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<i>8</i>
1.4.1. Manfaat Teoritis:.....	<i>8</i>
1.4.2 Manfaat Praktis:.....	<i>8</i>
<i>BAB II</i>	<i>8</i>
<i>TINJAUAN PUSTAKA</i>	<i>8</i>
2.1 Landasan Teori.....	<i>8</i>
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	<i>8</i>
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	<i>10</i>
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	<i>13</i>
2.2 Konsep Strategi.....	<i>17</i>
2.2.1 Pengertian Strategi.....	<i>17</i>
2.2.2 Tingkatan Strategi.....	<i>18</i>
2.2.3 Macam-Macam Strategi.....	<i>19</i>
2.3 Konsep Kinerja.....	<i>22</i>
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	<i>22</i>
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja.....	<i>23</i>
2.3.3 Indikator Kinerja.....	<i>24</i>
2.3.4 Tujuan Evaluasi Kinerja.....	<i>26</i>
2.4 Pegawai.....	<i>27</i>
2.5 Teori Yang Digunakan.....	<i>28</i>

2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Pemikiran	42
<i>BAB III</i>	<i>44</i>
<i>METODE PENELITIAN</i>	<i>44</i>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	44
3.2 Definisi Konsep.....	45
3.3 Fokus Penelitian.....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data	50
3.5 Informan Penelitian	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7 Teknik Keabsahan Data	52
3.8 Teknik Analisis Data	56
3.9 Sistematika Penulisan.....	58
<i>BAB IV</i>	<i>60</i>
<i>HASIL DAN PEMBAHASAN</i>	<i>60</i>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1 Profil Instansi	60
4.1.2 Visi dan Misi	64
4.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang	64
4.2 Hasil Temuan.....	67
4.3 Pembahasan.....	111
<i>BAB V</i> <i>PENUTUP</i>	<i>123</i>
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	124
<i>PEDOMAN WAWANCARA</i>	<i>125</i>
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	<i>128</i>
<i>LAMPIRAN</i>	<i>130</i>

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 PERMENDAGRI Nomor 133 Tahun 2017.....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3. 1 Teknik Analisis Data	56
Gambar 4. 1 Lambang DPRD Kota Palembang	61
Gambar 4. 2 Struktur Bagan Sekretariat DPRD Kota Palembang	67
Gambar 4. 3 Rapat Internal	96
Gambar 4. 4 Surat Tugas.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian	46
Tabel 4. 1 Hukuman Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja dan Jam Kerja	76
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Mesin Finger Print di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang	78
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Absensi Staff Non Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Mesin Finger Print di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang	78
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Pegawai ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang yang terkena Pemotongan Penghasilan	80
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Staff Non ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang yang terkena Pemotongan Penghasilan	80
Tabel 4. 6 Jenis Tunjangan Pegawai ASN.....	82
Tabel 4. 7 Dokumentasi Fasilitas di Sekretariat DPRD Kota Palembang	88
Tabel 4. 8 Tabel Matriks Temuan	116

DAFTAR SINGKATAN

1. PERMENDAGRI: Peraturan Menteri Dalam Negeri
2. DPRD: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
3. Sekwan: Sekretaris Dewan
4. Kabag: Kepala Bagian
5. Kasubbag: Kepala Sub Bagian
6. PIN: Pemerintah Integratif
7. ASN: Aparatur Sipil Negara
8. SDM: Sumber Daya Manusia
9. OPD: Organisasi Perangkat Daerah
10. SK: Surat Keputusan
11. PIN : Pemerintah Integratif
12. TPP: Tambahan Penghasilan Pegawai
13. BIMTEK: Bimbingan Teknis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum setiap daerah diberikan kebebasan yang luas untuk mengontrol proses jalannya bagaimana suatu pemerintahan diatur. Penerapan system pemerintahan otonomi daerah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap proses pemerintahan daerah akibat dinamika perkembangan pemerintah di Indonesia. Pemerintahan daerah merupakan lembaga politik yang fungsinya mengawasi jalannya pemerintahan. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, salah satu tujuan undang-undang ini adalah untuk memberikan dampak yang luas dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintah.

Beberapa lembaga harus mampu menyesuaikan diri dan melaksanakan perubahan yang terjadi seiring dengan kemajuan masyarakat dan era globalisasi. Globalisasi yang ada pada saat ini menjadi sebuah tantangan dan persaingan ketat yang harus dihadapi bagi setiap organisasi untuk dapat mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi maupun pemerintahannya. Kinerja pegawai menjadi salah satu unsur yang berpengaruh terhadap perubahan-perubahan yang akan dilaksanakan dalam instansi pemerintah.

Kinerja pegawai yang baik ditunjukkan oleh kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan memenuhi tanggung jawabnya dengan sukses. Kualitas sumber daya manusia (SDM) sama pentingnya dengan kemajuan suatu lembaga pemerintah seperti halnya kinerja pegawai, karena kinerja lembaga

sering kali lebih diutamakan dibandingkan kinerja calon sumber daya manusia, yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi dan mentransformasi lembaga tersebut. Sumber daya manusia juga diperlukan agar pemerintah dan organisasi dapat bekerja lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi maupun pemerintah itu sendiri, karena setiap aktivitas dan kegiatan yang dilakukan melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki SDM pada dasarnya terbatas sehingga diperlukannya konsep strategi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan utama dalam hal transformasi. Peningkatan produktivitas kinerja juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia bagi karyawan. Oleh karena itu, untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi, diperlukan tingkat profesionalisme dan keahlian sumber daya manusia yang kuat.

Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja, sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Sistem dalam Pasal 1. ASN atau Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat tetap sebagai pegawai negeri sipil dengan membawahi kewenangan untuk menduduki jabatan pada pemerintahan.

Mengingat Peraturan Walikota Nomor 39 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan

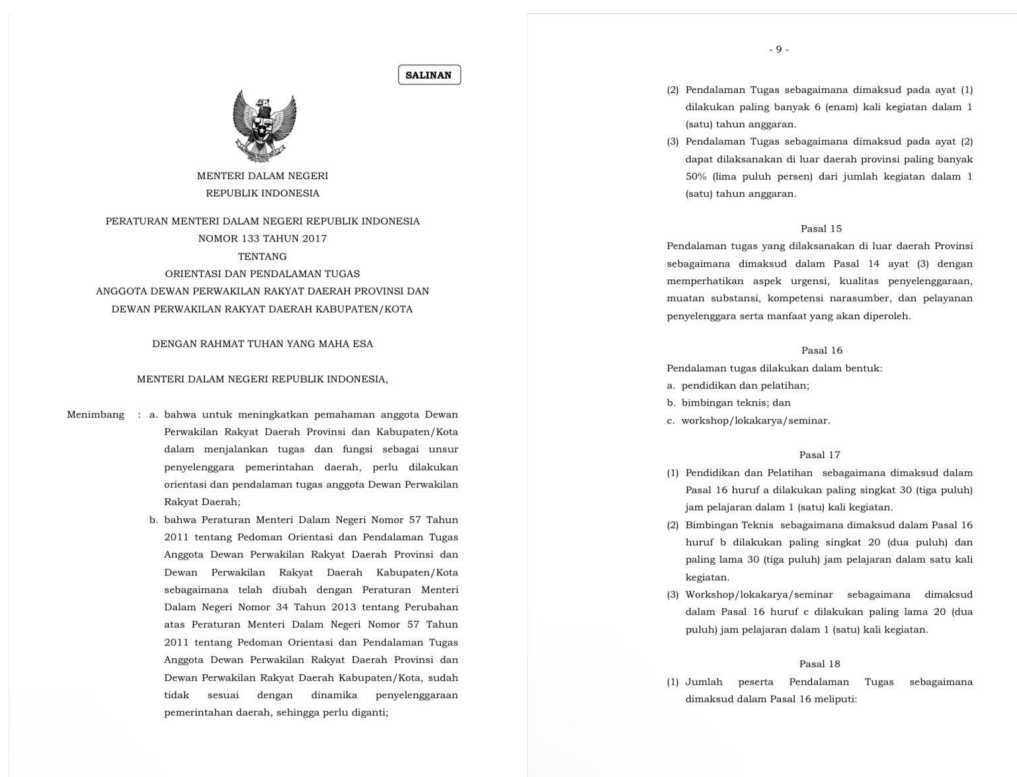
Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang (Berita Daerah Kota Palembang Tahun 2022), Tugas dan fungsi kelompok Sub-Substansi dan tugas Sub-Koordinator di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang telah diatur dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 501/KPTS/SETWAN/2022 bahwa pelaksanaan tugas Sub-Koordinator sebagai pelaksana fungsi pelayanan teknis fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan.

Sebagai daerah otonom, sangat dibutuhkan pegawai maupun aparatur pemerintah yang memiliki disiplin tinggi, pekerja keras, dan berpotensi tinggi dalam pekerjaannya. Tanggung jawab utama Sekretariat DPRD Kota Palembang meliputi administrasi keuangan, administrasi kesekretariatan, mendukung DPRD dalam melaksanakan tugasnya, serta menyediakan dan mengoordinasikan staf ahli yang dibutuhkan DPRD berdasarkan kemampuan keuangan masing-masing daerah. Bagian Umum dan Hubungan Masyarakat, bagian Program dan Keuangan, bagian Persidangan dan Perundang-undangan, serta bagian Fasilitasi dan Pengawasan Anggaran merupakan beberapa bagian yang bekerja dibawah arahan Sekretaris DPRD Kota Palembang untuk memperlancar kerja Sekretaris. Oleh karena itu dibutuhkan strategi untuk meningkatkan standar kinerja karyawan yang unggul agar dapat mencapai suatu tujuan dan mewujudkannya.

Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (PERMENDAGRI) Nomor 133 Tahun 2017 tentang Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota pada Pasal 16 dijelaskan pendalaman tugas

dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan workshop/lokakarya/seminar. Berpedoman pada Permendagri tersebut strategi peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Palembang pada tahun 2020 sampai dengan 2022 yaitu: Pelatihan/Workshop Program peningkatan kapasitas SDM Asosiasi Sekretaris DPRD, Pendidikan seperti penjenjangan sekolah program S1 pemerintah integratif (PIN 1) dan Program S2 pemerintah integratif (PIN 2), serta Insentif berupa tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) dari Pemerintah Kota per bulan yang diatur dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022. Adapun strategi peningkatan kinerja pegawai pada tahun 2023 hampir sama dengan tahun sebelumnya, tetapi pada tahun 2023 pendidikan seperti penjenjangan sekolah program S1 pemerintah integratif (PIN 1) dan Program S2 pemerintah integratif (PIN 2) tidak dilaksanakan.

Gambar 1. 1 PERMENDAGRI Nomor 133 Tahun 2017



Sumber: Peraturan Menteri Dalam Negeri 133 Tahun 2017

Pada setiap bagian di Sekretariat DPRD Kota Palembang yang tercatat dalam RENSTRA tahun 2024-2026 pada tahun 2022 jumlah pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang sebanyak 130 yang terdiri dari 65 pegawai ASN dan 65 Staf Non ASN. Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pangkat/kelas ruangan, komposisinya dikelompokkan. Keragaman jenis tersebut tentunya mempunyai jabatan, fungsi dan tugas pokok yang beragam. Dalam pencapaian kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang tentunya memiliki beberapa permasalahan, setelah dilakukan observasi di lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Observasi awal yang dilakukan peneliti dengan staff TU dan Kepegawaian kurangnya sumber daya manusia yang ahli juga menjadi suatu permasalahan. Sebagai salah satunya pada bagian kearsipan dan bagian pengadministrasian umum. Pada bagian kearsipan di Sekretariat DPRD Kota Palembang pegawai yang mengurus masalah kearsipan tidak sesuai dengan pendidikannya serta belum adanya SK Khusus untuk yang menangani bagian arsip itu sendiri dari Kepala OPD. Sehingga yang menjalankan sistem kearsipan di Sekretariat DPRD Kota Palembang itu hanya pegawai biasa yang mau saja. Kurangnya sumber daya manusia yang ahli di bagian pengadministrasian umum juga menyebabkan terhambatnya pengadministrasian surat menyurat.
2. Perilaku dan sikap pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Palembang juga menjadi permasalahan yang masih perlu diperbaiki untuk peningkatan kinerja pegawai, karena hampir 40% pegawai ASN dan juga Non ASN yang masih kurang disiplin seperti terlambat hanya datang untuk melakukan absensi kehadiran, kemudian meninggalkan kantor lebih awal dari jam kerja. Padahal di Sekretariat DPRD Kota Palembang sudah menerapkan absensi berbasis *finger print* yang diharapkan agar dapat mencegah pegawai melakukan pelanggaran dengan berbagai alasan. Masalah ini juga mesti segera diselesaikan karena membuat standar pegawai dalam melaksanakan tugas nya dengan baik.

Sekretariat DPRD sendiri juga harus bertindak cepat mengatasi permasalahan yang ada saat ini. Beberapa tindakan ini termasuk mencari anggota staf yang ahli di bidangnya, memberi penghargaan dan reward yang secara

konsisten selalu berpartisipasi tepat waktu dan rajin, serta menjadi contoh teladan bagi anggota staf lainnya. Selain itu, anggota staf yang menunjukkan disiplin yang buruk mungkin harus dikenakan sanksi bertahap yang nantinya akan mencegah pelanggaran peraturan di waktu yang akan datang.

Dengan adanya permasalahan terkait dengan masalah peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang tersebut, hal ini sebagai bukti bahwa betapa berpengaruhnya penelitian ini dilakukan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian lebih mendalam tentang “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan tersebut mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang, maka perumusan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung peningkatan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis strategi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang

2. Mengkaji dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mendukung peningkatan kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis: Menjadi referensi untuk berpikir dan menambah wawasan penerapan ilmu di bidang sosial, khususnya Ilmu Administrasi Publik.

1.4.2 Manfaat Praktis:

- a. Akademisi: Sebagai bahan bagi penulis maupun pembaca untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan serta referensi penulis selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep penelitian yang sama yaitu strategi peningkatan kinerja pegawai.
- b. Instansi: Sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi dalam mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang yang nantinya dapat digunakan dan diambil sebagai seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. dkk. (2020). PEMAHAMAN PEGAWAI TENTANG PAJAK PENGHASILAN PASAL 21 PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT, TBK MANADO TOWN SQUARE. *Jurnal EMBA*.
- Arifudin, O. dkk. (2020). *MANAJEMEN STRATEGIK*.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). *Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang*. <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Kampus, I., & Barat, K. (t.t.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ASN MELALUI APLIKASI PENILAIAN KINERJA APARATUR (SIKERJA) DI IPDN KAMPUS KALIMANTAN BARAT* Oleh: Desty Pratiwi & Silverius Tey Seran.
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN*.
- Malik, I. (2020). 3051-7713-1-SM STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN BISNIS DALAM MENGHADAPI PERDAGANGAN BEBAS MASYARAKAT EKONOMI ASEAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 03(01).
- Meutia, R. (t.t.). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa* (Vol. 4, Nomor 1).
- Mukhlis Catio Moh Sutoro Jl Surya Kencana No, M., Gd, P. A., & Pamulang Tangerang Selatan -Banten, U. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. www.unpam.ac.id
- Noor, A., Tinggi, S., Mahardhika, E., & Rijal, S. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://www.researchgate.net/publication/369225060>
- Nuraidah. (2021). *PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA*.
- Rahman, A. (t.t.). *Pemahaman Mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Makassar Tentang Ajaran Kebersihan dalam Islam*.
- Sugiono, E., & Fitriana, M. (2018). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PERANAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA*

PADA BADAN PENGEMBANGAN SDM ESDM DI KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL RI.

- Suprpto, H. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Antar Jasa Penginapan Di Kota Lamongan (Studi Pada hotel Mahkota Lamongan). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 4(03).
- Sutrisno Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, T. (2021). *PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA PENGARUH LIMA FAKTOR KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MI DARUSSALAM SIDOARJO.*
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Nobel Makassar Ramli Hatma, S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN HOTEL CLARO MAKASSAR Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel. Dalam *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Nomor 2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Tanujaya, C. (2017). PERANCANGAN STANDART OPERATIONAL PROCEDURE PRODUKSI PADA PERUSAHAAN COFFEEIN. Dalam *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 2, Nomor 1).
- Yamawidura, E., Manajemen, J., Ekonomi, F., Universitas, B., Malang, B., Moko, W., Manajemen, D., & Bisnis, D. (2019). *PERUMUSAN STRATEGI PENGEMBANGAN BERDASARKAN STRATEGI QSPM (STUDI PADA PERUSAHAAN PERSEWAAN ALAT PESTA YAMA).*
- Yusra, Z., & Zulkarnain, R. (2021). JOLL 4 (1) (2021) Journal Of Lifelong Learning. *Zhara Yusra / Journal Lifelog Learning*, 4(1), 15–22.
- Yusuf, R. (t.t.). *ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH.*