

Kinerja Pegawai Bagian Persidangan Dan Perundang-Undangan Di Protokoler Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Landak

Lisa Yulita ¹⁾; Azrita Mardhalena ²⁾; Yulius Yohanes ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: ¹⁾ e.2072231009@student.untan.ac.id ;²⁾ azrita.mardhalena@fisip.untan.ac.id

³⁾ yulius.yohanes@fisip.untan.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Oktober 2025]

Revised [28 Januari 2026]

Accepted [30 Januari 2026]

Keywords

Employee Performance, Work Plan and Budget System, Landak Regency.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Kinerja Pegawai Bagian Persidangan Dan Perundang-Undangan Protokoler Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Landak. Fokus penelitian terletak pada implementasi Sistem Rencana Kerja dan Anggaran (RKAKL) yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di lingkungan DPRD. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengungkap bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka, kendala yang dihadapi, serta faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem kerja tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan RKAKL belum sepenuhnya optimal. Pegawai sering kali menghadapi kendala berupa kurangnya pemahaman teknis terhadap sistem kerja, keterbatasan fasilitas pendukung, serta supervisi yang kurang efektif. Meskipun demikian, terdapat inisiatif dari pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif melalui kebijakan kesejahteraan pegawai dan pelatihan. Kendati hasilnya belum maksimal, upaya ini telah memberikan dampak positif pada motivasi kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan, pengadaan fasilitas kerja yang memadai, serta penerapan evaluasi berbasis hasil sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik di tingkat daerah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of protocol officers in the Legislative and Regulatory the Public Relations Department at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Landak Regency. The research focuses on the implementation of the Work Plan and Budget System (RKAKL), designed to enhance efficiency and effectiveness in the DPRD work environment. Using a descriptive qualitative approach, this study explores how employees perform their duties, the challenges they face, and the supporting factors influencing the successful implementation of this system. The findings reveal that the implementation of RKAKL has not yet been fully optimized. Employees often encounter challenges, such as limited technical understanding of the system, inadequate supporting facilities, and ineffective supervision. However, there are initiatives from leadership to create a more conducive work environment through employee welfare policies and training programs. While the results are not yet maximized, these efforts have positively impacted employee motivation. This study recommends enhancing training programs, providing adequate work facilities, and adopting results-based evaluations as strategic measures to optimize employee performance. These findings are expected to contribute to public sector human resource management, particularly in supporting better governance at the regional level.

PENDAHULUAN

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat birokrasi yang berasal dari jalur karier kepegawaian (non political appointess) selalu dijumpai di setiap pemerintahan suatu Negara, dan keberadaannya akan terus eksis selama pemerintahan Negara tersebut masih ada. Keberadaan PNS dibutuhkan oleh pemerintah dan Negara (stakeholder), dimana PNS selaku pelaksana kebijakan untuk menggerakkan birokrasi, dan dibutuhkan oleh masyarakat secara umum (customer) dalam wujud pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (fungsi public service). Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut "public servant atau civil servant," yang selalu dibutuhkan oleh Pemerintah/Negara, dan Masyarakat sebagai pengguna jasa PNS sebagai aparatur Negara.

Aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan Kepemerintahan Yang Baik (Good Governance) bersama dengan dunia usaha (corporate governance) dan masyarakat (civil society). Ketiga unsur tersebut harus berjalan selaras dan serasi dengan peran dan tanggungjawab masing-masing. Aparatur Negara sebagai penyelenggara Negara dan pemerintahan diberikan tanggungjawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat. Dunia usaha juga

dituntut untuk mengembangkan semangat kewirausahaan dalam upaya menggerakkan sektor riil yang menyentuh kebutuhan hidup masyarakat dengan manajemen yang professional.

Penataan Kepegawaian terus berlangsung dan sekarang Manajemen Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Pemerintah Daerah yang baru (UU No. 32 tahun 2004), dilakukan banyak perbaikan. Persoalan-persoalan yang ditimbulkan oleh pelaksanaan UU No. 22 Tahun 1999 mulai diperbaiki. Penataan kepegawaian termasuk penataan kebijakan dalam pemberian tunjangan menjadi salah satu prioritas yang diimplementasi oleh Pemerintah Kabupaten Landak, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi pegawai.

Hasibuan (2007:42) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sistem Rencana Kerja dan Anggaran yang dilakukan pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak justru belum sepenuhnya optimal di lakukan pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat diantaranya pegawai masih belum memahami tentang Sistem Rencana Kerja dan Anggaran untuk menunjang kinerja pegawai, masih dijumpai adanya pegawai yang belum memanfaatkan waktu luang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, masih terlambatnya penyelesaian laporan. Untuk itulah berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti.

LANDASAN TEORI

Agus darma (2024; 52) menyatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas , yaitu salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya pegawai dapat dilihat dari sejumlah mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
2. Kualitas, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilnya pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tindakannya dengan waktu yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif Moh. Nasir (1999:63) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dalam masyarakat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Pada penelitian ini, penulis akan berusaha mengetahui dan menjelaskan proses kebijakan Sistem Rencana Kerja dan Anggaran di Sekretariat DPRD Kabupaten Landak. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari lapangan dengan cara observasi, dan melaksanakan wawancara kepada informan pangkal dan wawancara kepada informan pokok, Sedangkan data sekunder diperoleh dari kepustakaan melalui tinjauan pustaka, dokumentasi dan dari DPRD terkait yang dianggap relevan dengan masalah penelitian ini.

Untuk mendapatkan data yang akurat, dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung ke TK Negeri Pembina Sekadau Hilir yang dipilih menjadi lokus penelitian, dengan melihat kondisi aktual implementasi layanan pengembangan anak usia dini holistik integratif di sekolah, serta manfaat dari penyelenggaraan PAUD Holistik Integratif tersebut bagi penyelenggaraan pendidikan baik bagi guru maupun siswa, khususnya dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kegiatan belajar mengajar.

Selain melakukan observasi terhadap objek penelitian, penulis juga akan melakukan wawancara dengan para informan. Dalam melaksanakan wawancara, penulis akan menanyakan kepada pihak sekolah, terutama Kepala Sekolah, guru-guru dan orang tua murid perihal implementasi layanan PAUD Holistik Integratif, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi layanan PAUD Holistik Integratif tersebut.

Adapun subyek penelitian adalah PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Landak yang telah menyelenggarakan Sistem Rencana Kerja dan Anggaran di sekretaria DPRD Kabupaten Landak antara lain:

- 1) Sekertaris DPRD Kabupaten landak
- 2) Kepala Bagian administrasi umum
- 3) Kepala bagian persidangan dan peundang-undangan
- 4) Substansi humas protokol dan publikasi
- 5) Subtansi kerja sama dan aspirasi

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive dalam pendekatan kualitatif, maka penentuan informan tidak ada ukuran yang mutlak. Menurut Umar (2005:62) dalam penelitian kualitatif, teknik sampling adalah tidak berdasarkan probabilitas, melainkan dipilih dengan tujuan untuk mendiskusikan suatu fenomena sosial atau masalah sosial tertentu berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga disebut sampling bertujuan (Purposive sampling). Sejalan dengan pandangan itu, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah "purposive sampling". Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah pegawai dari masing-masing bidang pada Sekretariat DPRD Kabupaten Landak dengan pertimbangan :

- a. Staf pada masing-masing bidang .
- b. Pegawai yang sudah bekerja minimal 5 tahun di instansi yang bersangkutan.
- c. Memiliki pendidikan minimal S-1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Pegawai Dalam Sistem Pelaporan Keuangan

Berdasarkan penjelasan Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa strategi pengembangan Sumber daya manusia (PNS) ditujukan untuk mengembangkan Kemampuan dalam sistem pelaporan keuangan pembelajaran yang kontinyu (continuous learning). Ungkapan dari Sekretaris Daerah Kabupaten Landak, bahwa upaya peningkatan Kemampuan dalam sistem pelaporan keuangan dan Kecakapan yang dimaksud, hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Dikatakan oleh Kepala Bagian umum Sekretariat daerah Kabupaten Landak, bahwa permasalahan kemampuan tidak terhenti pada aspek kepegawaian saja. Masalah sumber daya manusia (PNS) tidak terlepas dari faktor lingkungan masyarakat sebagai penyedia sumber daya manusia (PNS) yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut pendapat pegawai Sekda Kabupaten Landak, bahwa perubahan lingkungan yang dinamis dapat mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian strategis, karena hal ini akan mempengaruhi sistem teknologi informasi, proses dan sumber daya manusia (PNS). pernyataan ini sejalan dengan pendapat Spencer (dalam Sulistiyani, 2004:50), yaitu faktor yang menjadi kunci dalam mempengaruhi kesuksesan perubahan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sistem Teknologi Informasi. Keberhasilan proses perubahan sangat dipengaruhi oleh jaringan komputer personal secara interitas.
2. Pelaksanaan setiap tahap proses perubahan secara tepat dan berkesinambungan.
3. Faktor yang terakhir yang menjadi kunci keberhasilan perubahan adalah sumber daya manusia (PNS), aliran kerja perubahan tidak akan berjalan lancar tanpa didasarkan pada kemampuan dan kompetensi karyawan yang menjalankan proses tersebut.

Kebijakan Sekda Dalam Organisasi Pelaksanaan Tugas Pegawai

Tiga unsur menurut pegawai Sekda Kabupaten Landak, mempunyai kedudukan yang berbeda tetapi mempunyai peran dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan. Apabila kita lihat dari sisi pemerintah, maka setiap pelaksanaan tugas dan fungsinya maupun kewenangan yang diberikan oleh pemerintah (orang-perorangan atau kelompok) harus dapat dilaksanakan dengan pertanggungjawaban (akuntabilitas) yang semestinya.

Adapun yang dimaksudkan akuntabilitas dalam hal ini adalah perwujudan dari kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan. Dengan demikian pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan harus dipertanggungjawabkan secara periodik dan konsisten. Oleh karena itu, setiap orang atau kelompok diwajibkan memberikan pertanggungjawaban terhadap hasil pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah menjadi wewenangnya.

Di lain pihak, pertanggungjawaban akuntabilitas yang dimaksudkan yang oleh seseorang atau kelompok tertentu harus jelas, karena dengan kewenangan yang jelas dapat dijadikan dasar dan tolok ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau tingkat kegagalan dalam rangka melaksanakan misi organisasi tersebut. pada sisi lain, pemberian wewenang kepada seseorang atau kelompok dengan mengacu pada akuntabilitas kinerjanya, memerlukan persyaratan. Adapun persyaratan tersebut antara lain adalah :

1. Dapat dipercayai,
2. Memiliki Kemampuan dalam sistem pelaporan keuangan,
3. Mempunyai reputasi yang baik,
4. Kondisi fisik sangat mendukung,
5. Memiliki motivasi untuk berprestasi,
6. Moral yang sangat mendukung.

Apabila persyaratan-persyaratan seperti tersebut di atas dapat dipenuhi oleh seseorang maupun kelompok, maka dapat diberikan kewenangan sepenuhnya kepada mereka.

Pengembangan Kompetensi Pegawai

Kepala Bagian umum Sekretaris Daerah Kabupaten Landak dalam wawancaranya menyatakan, bahwa acuan dasar untuk menentukan mana yang akan dikembangkan dan program jenis apa yang akan dikembangkan daerah melalui analisis ini akan melahirkan informasi kebutuhan kompetensi pegawai yang diperlukan. Pada hakekatnya, pengembangan kompetensi Sumber daya manusia (PNS) dalam suatu organisasi dilakukan, antara lain adalah :

1. Pembekalan (coaching), melalui pembekalan ini diberikan suatu materi inti yang sangat signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi atau misi organisasi;
2. Pelatihan ditempat kerja (on the job training), ini meliputi: rotasi pekerjaan, dimana para pegawai selama jangka waktu tertentu bekerja pada serangkaian pekerjaan, dengan demikian belajar berbagai macam keterampilan (skill);
3. Tugas belajar (internship), dimana pelatihan kerja dikombinasikan dengan pengajaran dalam kelas yang ada kaitannya dengan pelatihan tersebut;
4. Magang (apprenticeship), dimana pegawai dilatih dibawah bimbingan teman sekerja yang sangat trampil;
5. Pelatihan diluar tempat kerja (off the job training), kegiatan pelatihan diluar tempat kerja dengan isu yang aktual;
6. Seminar dan lokakarya (semiloka), kegiatan ini merupakan pengembangan wawasan dan memperkaya/mempertajam konsep hal topik tertentu.

Semua unsur yang telah terpola di atas, mempunyai makna, tujuan dan target. Sehubungan hal itu perlu dipertanyakan apakah program pengembangan kompetensi sumber daya manusia (PNS) yang dilakukan oleh suatu organisasi sudah berorientasi pada tujuan yang diharapkan. Jika tidak mempunyai tujuan dan target yang jelas hanya untuk melengkapi program dapat dikatakan pemborosan.

Pengembangan Kepercayaan Pegawai

Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan kepercayaan adalah orang yang dipercaya sehingga diserahkan suatu mandat dengan harapan dan keyakinan bahwa yang diserahkan mandat tersebut dalam bentuk apapun dapat dipercaya. Untuk memperoleh kepercayaan memerlukan beberapa faktor yang harus diperhatikan secara akurat, yang antara lain berupa :

1. Kejujuran dan percaya diri;
2. Kebaikan dan kebenaran;
3. Kemampuan dalam sistem pelaporan keuangan, artinya: pengetahuan, keterampilan dan sikap;
4. Reputasi;
5. Prestasi;
6. Pengalaman;
7. Tanggung jawab.

Faktor-faktor tersebut di atas, harus menjadi pertimbangan yang paling mendasar.

Pemanfaatan Peluang oleh Pegawai

Dalam organisasi pemerintah, pemanfaatan peluang selalu di mulai dari pimpinan (top-down), hal ini disebabkan struktur organisasinya bersifat hierarkis. Pada umumnya pemimpin yang kreatif dan inovatif karena memiliki kewenangan yang jelas. Dikatakan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Landak, dalam memanfaatkan peluang yang berkaitan dengan Kemampuan Pegawai Pemerintah tetap mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Landak No.01 Tahun 2003.

Pengembangan Budaya Organisasi

Dikembangkannya budaya organisasi, maka setiap sumber daya manusia (PNS) dalam suatu organisasi akan terkendali dan menjadi alat untuk mendorong aktivitas sumber daya manusia (PNS) yang saling mendukung. Perlu dikembangkan prinsip "saling mendukung" dalam kehidupan organisasi adalah untuk membangun pondasi kebersamaan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan misi organisasi.

Adapun kebersamaan dalam organisasi dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu kebersamaan terhadap intern organisasi, dan kebersamaan terhadap eksteren organisasi atau pihak-pihak yang terkait (stakeholders). Kedua dimensi ini perlu dipelihara dan dikembangkan, sehingga tetap terjaga keseimbangan untuk memberikan sinergi dalam peningkatan kinerja organisasi (performance organization).

Penilaian Pegawai dan Pengukuran Prestasi Kerja

Adapun yang menjadi dasar dalam memberikan penilaian adalah Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai, yang pelaksanaannya berupa DP3, diatur dengan Surat Edaran Kepala BAKN No. 02/SE/1980. Tujuan DP3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Dalam hal penilaian pegawai menurut pegawai Sekda Kabupaten Landak, petunjuk dan dasar hukumnya sudah jelas, sehingga atasan selaku pejabat penilai, dan bawahan selaku pegawai yang dinilai dapat memahami posisinya secara tepat, sehingga terjalannya hubungan baik diluar konteks pekerjaan tidak dapat dijadikan pedoman dalam memberikan penilaian. Apabila penilaian dilakukan berdasarkan pandangan subyektif, maka pengukuran prestasi kerja dapat menjadi kurang sinkron.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan (competency) Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa tidak terdapat kemampuan secara mencolok dengan pegawainya di kantor. Menurut pandangan pegawai Sekda Kabupaten Landak, bahwa apa yang disebut kemampuan sangat bersifat relatif. Meskipun demikian setiap personil/pegawai harus menunjukkan dedikasi dalam pekerjaannya. Secara umum pola tugas yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun cenderung sama, sehingga perlu dipersiapkan metode yang proporsional agar semua tugas, baik di dalam maupun di luar kantor terakomodir dengan baik.

Sekretaris Daerah Kabupaten Landak ketika diwawancarai menyatakan, bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawai sangat diperlukan Pendidikan dan Latihan dalam Sistem Pelaporan Keuangan yang relevan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai di lingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian umum Sekda Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa semua pembiayaan Pendidikan dan Latihan dalam Sistem Pelaporan Keuangan pegawai Di Sekretaris Daerah Kabupaten Landak bertanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skill) pegawai di setiap Bagian dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Landak dan dalam pelaksanaannya cenderung kearah pemerataan kesempatan meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai.

Penempatan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa mekanisme penempatan pegawai selalu berdasarkan pada bidang mana yang kekurangan personil. Secara teknis hal tersebut diatur oleh Kepala Bagian. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa pegawai yang ditempatkan untuk mengisi jabatan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Landak. Hal ini dapat diketahui dari kinerja yang telah ditunjukkan mereka selama ini. Meskipun selalu dapat diselesaikan, tetapi belum memuaskan.

Kewenangan dan Tanggung Jawab yang Jelas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa pelimpahan wewenang biasa terjadi apabila atasan berhalangan dan kekosongan jabatan karena mutasi dan lain sebagainya. Pelimpahan wewenang tersebut untuk menghindari kevakuman akibat tidak adanya atasan, sehingga pelimpahan wewenang yang dimaksudkan selalu berkaitan dengan tugas dan fungsinya. Dalam penjelasan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak, bahwa staf yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab tidak dibekali ketrampilan khusus. Mereka hanya diberikan pengarahan dan instruksi sesuai dengan petunjuk dari BKD. Tidak adanya ketrampilan khusus cenderung disebabkan pekerjaan tersebut sifatnya rutin, sehingga tidak mungkin melakukan pelatihan untuk suatu pekerjaan yang bersifat umum. Akan tetapi apabila ada program baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya, maka staf tersebut diberikan pelatihan dan training.

Motivasi Pegawai

Penjelasan yang diberikan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak dalam wawancaranya dapat diketahui bahwa pegawai yang ada cenderung mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai, yaitu setiap pekerjaan selalu terselesaikan dengan tepat waktu. Motivasi pegawai sangat relatif, bagi mereka yang kurang memahami tugasnya dapat terlihat kurang bergairah dalam bekerja.

Pegawai Sekda Kabupaten Landak berpendapat, dimanapun pegawai diberdayakan tidak perlu ada anggapan pekerjaan tersebut lebih baik, lebih populer ataupun lebih rendah, dan tidak sesuai. Sikap tersebut akan mengkerdikan diri sendiri tanpa mau menggali potensi yang sebenarnya sudah dimiliki. Motivasi tidak perlu dipandang dari bidang pekerjaan, demikian pula bidang pekerjaan bukan menjadi ukuran mendapatkan motivasi. Akan tetapi perlu disadari kedua aspek tersebut saling membutuhkan dan mempengaruhi, sehingga hanya pikiran yang sehat dan rasionallah dapat memilahnya secara satu kesatuan. Kenyataan ini sesungguhnya kurang disadari oleh pegawai, karena mereka melihat motivasi dan aspek lainnya secara terpisah (parsial).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, maka dapatlah dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. Kemampuan Pegawai di lingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Landak dalam Sistem Pelaporan Keuangan belum maksimal. Hal ini disebabkan berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, tidak aspiratif, kreatif dan ketepatan dalam penempatan pegawai.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam Sistem Pelaporan Keuangan di lingkungan Sekda Kabupaten Landak antara lain menyangkut; Pelimpahan wewenang merupakan bentuk kepedulian atau untuk menyelesaikan pekerjaan secara bertanggungjawab. Dengan demikian adanya pelimpahan wewenang tidak dapat diartikan sebagai bentuk kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu, pelimpahan wewenang harus berdasarkan kebutuhan dengan mengacu pada kemampuan pegawai yang akan diberikan pelimpahan wewenang.
- c. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Landak cenderung bekerja dengan orientasi pada hasil dan selesainya pekerjaan yang menjadi bidang tugasnya. Hal ini terlihat dalam disiplin waktu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan Kepegawaian. Dengan kata lain, tanggung jawab waktu kerjanya sangat rendah serta kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan sangat mempengaruhi motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Motivasi dapat diciptakan melalui restrukturisasi pendidikan dan latihan serta evaluasi maupun penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Suatu hal yang paling penting adalah pimpinan harus menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dihadapan staf-stafnya.

Dalam memberdayakan Pegawai Negeri Sipil agar berdayaguna dan berhasilguna harus didukung dengan kemampuan, kemampuan seorang Pegawai sangat relatif tergantung dari latar belakang pendidikan yang disesuaikan dengan penempatannya. Kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan dapat sebagai tolok ukur untuk melihat kemampuan dari seorang Pegawai, hal ini juga tidak terlepas dari motivasi yang diberikan oleh atasan/pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang penulis paparkan, dapat penulis sarankan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Landak agar adanya perbaikan-perbaikan terutama memperhatikan Pegawai /Negeri Sipil (PNS) dalam Sistem Pelaporan Keuangan di lingkungan Sekda Kabupaten Landak yang ada supaya dapat ditingkatkan lagi. Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Landak, diperlukan diklat bagi pegawai dalam Sistem Pelaporan Keuangan di lingkungan Sekda Kabupaten Landak untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Penempatan pegawai terlebih dahulu memperhatikan latar belakang pendidikan, pengadaan, skill merupakan prioritas yang harus diperhatikan oleh atasan dalam menempatkan seorang pegawai dalam Sistem Pelaporan Keuangan di lingkungan Sekda Kabupaten Landak.
3. Diperlukan peraturan yang ketat pada setiap pegawai, agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam sistem pelaporan keuangan sesuai dengan fungsinya, disiplin kerja harus diterapkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dari apa yang telah ada.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, atasan harus dapat memberikan suasana kerja yang kondusif dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Landak. Kejenuhan dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, oleh karena itu diperlukan kemampuan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 2003. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization *Journal of Occupational Psychology*, 63: pp 1-8.
- Bernadin, H. Hohn and Hoyce, E.A. Russel. 2003. *Human Resources Management*, McGraw Hill, Inc. Singapore.
- Besser, L.T. 1995. Reward and Organizational Goal Achievement : A Case Study of Toyota Motor in Kentucky. *Journal of Management Studies*, 32, 3.
- Cascio, W. F. 2008. *Management Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. McGraw Hill International, New York.
- Clierrington, David J. 2004. *Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*, A Division of Simon of Schulter Inc.
- Coopey, J. and J. Hartley. 2006. Reconsidering the Case for Organizational Commitment, *Human Resources Management Journal*, 1 (3) pp 18-32.
- Dessler, Garry. 2004 *Organization Theory*. Reston Publishing Company, Inc.
- Gibson, James L.; Ivancevich John M dan Donnely James H. Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Alih bahasa: Ir. Nunuk Adiarni, MM, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, C.F. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Audi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iverson, Roderick D., and Parimai Roy. (2004) A Causal Model of Behavioral Commitment: Evidence from a Study of Australian Blue-Collar Employees. *Journal of Management*. Vol 20, No. 1.
- Jahrie Fikri, A. dan S. Hariyoto. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Asosiasi Institut Manajemen Indonesia (AIMI).
- Keban, Yeremias, T. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah DPRD : Pendekatan Manajemen an Kebijakan*, Seminar Sehari Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapan, 20 Mei 1995. Yogyakarta: MAP-UGM.
- Kerlinger, Fred, N, 2000. *Foundation of Behavior Research*, Holt, Rinehart
- Luthans, Fred. 2004. *Organizational Behavior*, 8 th Edition, McGraw-Hill Companies, Inc, United States of Amerika.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosida, Bandung.
- Matheiu, John E. and James L. Farr. 2005. Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol 76.
- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael. 1996. *Analisis Data Kualitatif* (diterjemahkan oleh Tjetjep al. Penerbit UI-Press, Jakarta.
- Michael, L and Harold, W. P. 2005. *Money is Everything*. Annual Report Human Resources Management.
- Mondy, R. W and Noe, R. M. 2003. *Human Resources Management*. Allyn and Bacon Inc., USA.
- Monday, R.T., Porter, L.W. dan Steers, R.M. 2003. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Moleong, Lexy J. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya Bandung.
- Musjanif. (2008) *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Patilima, Hamid. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky.S. Akhmad. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta Penerbit PT. Gramedia.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta
- Satish, P. and Joseph, J. (2005) Variation in Compensation Decision by Manager: An Empirical Investigation. *Journal of Administration*. p 7

Swasto, Bambang. (1996) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi Bekerjasama Dengan Fakultas Pertanian Unibraw, Malang.

Umar, H. (2002) Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia, Jakarta.

Wahab A. Solichin, 2005, Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara, Jakarta: Reneka Cipta

Wibawa, Samodra, 2004, Kebijaksanaan Publik Proses dan Analisis, Jakarta. Intermedia

Winarno, Budi. 2008. Teori dan proses kebijakan Publik. Jakarta. Med Press.`.