

POLA PEMBERDAYAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAKSANAAN TUGAS ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Sigit Setioko

Dosen Tetap STISIPOL Dharma Wacana Metro

ABSTRAK

Tuntutan terhadap pegawai yang bermutu semakin kuat sehingga implementasi pemberdayaan dalam membangun kompetensi SDM pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Tengah sudah tak dapat ditawar lagi. Tetapi pegawai terkesan tidak memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sebagian lagi merupakan pegawai yang mengerti tugas pokok dan fungsinya namun tidak melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, bahkan sebagian pegawai menganggap datang terlambat ke kantor adalah hal yang biasa, dan masih sering terjadi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana Pola Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?".

Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif-kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Informasi ditentukan tak hanya dari pegawai tetapi juga berasal dari anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

Penelitian ini menyimpulkan: (1) Pola pemberdayaan PNS Sekretariat DPRD yang dianggap tepat adalah yang dilaksanakan secara konsisten, sesuai dengan kondisi pekerjaan dan dilaksanakan secara menyeluruh. (2) Ketegasan dari pimpinan atau atasan terhadap para pegawai dengan kinerja rendah atau pegawai dengan disiplin yang buruk selama ini sudah cukup berpengaruh terhadap perbaikan sikap dan peningkatan produktivitas kerja. (3) Keteladanan dari para pimpinan sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah sangat penting peranannya dalam upaya pemberdayaan PNS. (4) Pemberdayaan PNS sebaiknya tidak hanya menekankan kepada peningkatan *Skill* dan pengetahuan pegawai, namun juga membangun karakter dan kepribadian PNS yang bertanggung jawab.

PATTERN EMPOWERMENT OF CIVIL SERVANTS IN THE EXECUTION OF TASKS OF THE REGIONAL REPRESENTATIVES COUNCIL MEMBER CENTRAL LAMPUNG REGENCY

Sigit Setioko

Dosen Tetap STISIPOL Dharma Wacana Metro

ABSTRACT

Charges against qualified employees getting stronger so that the implementation of empowerment in developing HR competencies of civil servants in the Secretariat of the Regional Representatives Council (DPRD) Central Lampung regency had not negotiable. But employees do not seem to understand and carry out their duties and functions, some are employees who understand their duties and functions, but does not perform the job optimally, even some employees consider coming late to the office are common, and they often employees are not present without explanation. The research problem is formulated as follows: "How Patterns Empowerment of Civil Servants in the discharge of members of the House of Representatives Central Lampung district?".

Research carried out by methods descriptive-qualitative data collection techniques such as interviews, documentation, and observation. Information is determined not only of employees but also from legislators Central Lampung regency.

This study concluded: (1) Pattern empowerment of civil servants deemed appropriate Parliament Secretariat is being implemented consistently, in accordance with the conditions of employment and implemented fully. (2) The firmness

of a leader or supervisor to employees with low performance or an employee with poor discipline so far is enough to affect the attitude improvement and increased productivity. (3) Modeling of the leaders of the secretariat of Central Lampung Regency very important role in empowering civil servants. (4) Empowerment of civil servants should not only emphasize the improvement of skills and knowledge of employees, but also to build character and personality of the civil servants who are responsible.

I. PENDAHULUAN

Kebijakan pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan untuk mencapai daya guna, hasil guna dan nilai tambah pegawai dalam organisasi, dengan menciptakan keunggulan yang berbasis sumber daya. Demikian juga dengan implementasi pemberdayaan dalam membangun kompetensi SDM pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Tengah.

Dalam proses pengembangannya pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas-tugas fasilitator bagi anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah, selain itu juga harus mentaati aturan-aturan kedisiplinan dan tidak melanggar larangan-larangan yang ada, sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pegawai yang baik dan bermutu serta bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat, maka pegawai yang bekerja pada instansi tersebut perlu mendapatkan pola pemberdayaan yang tepat.

Dari hasil pra-survei diketahui bahwa potensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah belum diberdayakan secara optimal. Sebagian pegawai terkesan tidak memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sebagian lagi merupakan pegawai yang mengerti tugas pokok dan fungsinya namun tidak melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, bahkan sebagian pegawai menganggap datang terlambat ke kantor adalah hal yang biasa, dan masih sering terjadi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini tentu saja mempengaruhi produktifitas kerja dan kualitas pelayanan yang dihasilkan. Ketidaktahuan akan tupoksi serta ketidaktaatan terhadap aturan jam kerja akan membuat pegawai tidak dapat diberdayakan secara optimal, lalai dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, menurunkan semangat kerja dan kualitas pekerjaan serta pelayanan yang diberikan.

Pola pemberdayaan PNS sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah perlu diperbaiki terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS dalam kegiatan: (1) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan administrasi yang kurang tertib; (2) Penyelenggaraan kegiatan hukum dan perundang-undangan yang kurang optimal, seperti penyiapan bahan/ materi perundang-undangan yang diminta/ dibutuhkan segera oleh anggota DPRD; (3) Penyelenggaraan kegiatan sidang-sidang yang perlu ditingkatkan kesiapan sarana dan prasarannya.

Berdasarkan wawancara awal, diketahui bahwa Sekretaris DPRD Kabupaten Lampung Tengah telah berupaya memberdayakan SDM pegawai yang tersedia, misalnya dengan memberikan pengarahan pada saat rapat

bulanan untuk mengingatkan pegawai akan tugas pokok dan fungsinya. Namun hal ini tampaknya masih belum terlalu efektif dalam memberdayakan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

Melihat permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan dan pola pemberdayaan yang dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang diemban dalam mendukung anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah agar dapat bekerja secara optimal. Optimalisasi kinerja tersebut misalnya: memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, bekerja sesuai dengan aturan jam kerja dan tidak meninggalkan tugas sebelum jam kerja habis, hadir pada setiap hari kerja serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Melihat permasalahan yang ada, maka kebijakan pemberdayaan PNS menjadi penting dan sangat strategis, yang harus dilakukan seiring dengan proses transformasi sistem manajemen SDM-PNS dalam era reformasi birokrasi saat ini.

Bahkan bukan hanya penting dan sebagai suatu keharusan, tetapi juga menjadi suatu kebutuhan peningkatan profesionalitas PNS dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Permasalahan penelitian ini yaitu: "Bagaimana Pola Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?".

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemberdayaan PNS

Menurut Muryadi (2005:12), pola adalah bentuk atau model atau suatu set peraturan yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu, khususnya jika sesuatu yang ditimbulkan cukup mempunyai suatu yang sejenis untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat, yang mana sesuatu itu dikatakan memamerkan pola. Berdasarkan definisi tersebut, maka disimpulkan bahwa pola adalah sistem atau cara kerja yang tetap yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu.

Selanjutnya pemberdayaan berasal dari kata dasar "daya" (*power*) (Guntur, dalam Ashari, 2010: 5). Secara definitif pemberdayaan diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*power, energy*) agar memiliki kemampuan (*competence*) dan kewenangan (*authority*) sehingga mampu bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan atau mengatasi suatu masalah.

Dalam konteks manajemen kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil secara definitif diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy, power*), kemampuan (*competence*), kewenangan (*authority*) kepada Pegawai Negeri Sipil, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatasi suatu masalah. Memberi dorongan psikologis agar merasa lebih berdaya, lebih berkemampuan, serta memiliki kesadaran dan motivasi untuk berprestasi. Pemberdayaan adalah proses kegiatan memberi daya agar memiliki kemampuan dan kewenangan sehingga mampu bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan atau mengatasi suatu masalah.

Adapun mengenai strategi pemberdayaan dapat dilihat pendapat Williot sebagaimana dikutip Ashari (2010:46), yaitu strategi pemberdayaan dapat dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu: (a) *The Welfare Approach*, Pendekatan ini mengarah pada pendekatan manusia dan bukan untuk memperdaya aparatur/masyarakat dalam menghadapi proses politik dan pemiskinan. (b) *The Development Approach*, Pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan proyek pembangunan untuk meningkatkan kemampuan, kemandirian dan keswadayaan aparatur/masyarakat. (c) *The Empowerment Approach*, Pendekatan yang melihat bahwa kemiskinan sebagai akibat dari proses politik dan berusaha untuk memberdayakan atau melatih aparatur untuk mengatasi ketidak berdayaan.

Tolak ukur pemberdayaan itu sendiri menurut Siagian sebagaimana dikutip Ashari (2010:53) adalah: Meningkatnya kinerja; Perbaikan efektifitas kerja; Peningkatan pengetahuan dan keterampilan; Tingkat kesalahan pegawai berkurang; Perilaku yang semakin baik; serta kerjasama antar pegawai semakin baik.

Perberdayaan pegawai dalam penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.2 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. DPRD kabupaten/kota merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota.

DPRD kabupaten/kota mempunyai fungsi Legislasi, Anggaran dan Pengawasan. DPRD kabupaten/kota memiliki beberapa hak yaitu: Hak interpelasi, Hak angket dan Hak menyatakan pendapat. Selain itu, mereka juga berhak: Anggota DPRD kabupaten/ kota berhak; Mengajukan rancangan peraturan daerah kabupaten/kota; Mengajukan pertanyaan; Menyampaikan usul dan pendapat; Memilih dan dipilih; Membela diri; Imunitas; Mengikuti orientasi dan pendalaman tugas; Protokol; serta Keuangan dan administratif.

III . METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif (Surahmad, 1990:138), dengan analisis kualitatif. Penelitian difokuskan pada pola Pemberdayaan PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah. Berpatokan penentuan informan dari Tatang M. Amirin (2009), maka informan terdiri dari unsur Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah dan juga dari unsur pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah. Mereka adalah Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah; PNS di sekretariat DPRD, yaitu Sekretaris DPRD; Kepala Bagian; Kepala Sub Bagian, serta Staf Sekretariat. Metode pengumpulan data yaitu metode wawancara, metode kepustakaan, teknik dokumentasi, dan metode observasi. Adapun teknik analisis data dari Miles dan Huberman sebagaimana dikutip Muryadi (2005:35), yaitu model analisis interaktif, yang meliputi reduksi data; penyajian data; serta menarik simpulan.

IV. PEMBAHASAN

Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah memiliki Renstra yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Melalui Rencana Kerja Tahunan tersebut akan dapat dilihat pencapaian Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan yang sesuai harapan dapat menunjang anggota DPRD dalam melaksanakan Prolegda sebagai salah satu program kerja, namun rencana kerja yang disusun setiap tahun hanya merupakan salah satu elemen yang mendukung Prolegda disamping hal-hal lainnya.

Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah, merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Kabupaten Lampung Tengah. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Jumlah PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Golongan

| No | Golongan Pegawai | Jumlah |
|--------|------------------|----------|
| 1 | Golongan IV | 5 orang |
| 2 | Golongan III | 19 orang |
| 3 | Golongan II | 43 orang |
| 4 | Golongan I | 8 orang |
| JUMLAH | | 75 orang |

ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah selama ini berperan aktif dalam penyusunan rencana kerja. Administrasi ketatausahaan selama ini telah berjalan dengan baik. Administrasi keuangan telah dijalankan dengan baik, namun sarana pendukung pelaksanaan pekerjaan ASN masih belum memadai dan perlu ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya.

Meskipun tidak semua ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah mengerti tentang Prolegda, namun ASN yang bidang tugasnya terkait dengan penyusunan Raperda telah memahami Prolegda. Kompetensi ASN khususnya yang menduduki jabatan struktural dianggap sudah cukup baik, penilaian ini berdasarkan tingkat pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang telah diikuti.

Administrasi kepegawaian telah dilaksanakan dengan baik, dalam hal data maupun dokumen-dokumen kepegawaian, namun jumlah ASN perlu ditambah

terutama yang memiliki dasar pendidikan yang linier dengan bidang tugasnya, selain itu juga perlu terus diikutsertakan dalam berbagai bimbingan teknis atau pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kualitasnya. Terdapat beberapa hal yang dianggap mempengaruhi kinerja ASN dalam mendukung prolegda, misalnya kesejahteraan pegawai, pembinaan atasan, juga peningkatan wawasan dan pengetahuan ASN melalui pendidikan dan pelatihan.

Pembinaan ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah perlu terus dilakukan dan pemberian tunjangan kinerja mulai tahun 2016 perlu terus diawasi agar dapat berdampak terhadap kinerja ASN. Salah satu permasalahan yang mempengaruhi kinerja ASN adalah kurangnya jumlah ASN yang melaksanakan tugas-tugas tertentu terkait dengan prolegda, misalnya analisis pokok-pokok raperda.

Ke depan diharapkan rekrutmen dan penempatan ASN harus benar-benar mempertimbangkan kebutuhan pegawai dan dasar pendidikan ASN. Pengumpulan bahan-bahan atau materi dalam penyusunan Raperda sebagai pelaksanaan Prolegda telah dilaksanakan sesuai dengan proses yang seharusnya, namun diperlukan lebih banyak ASN yang memiliki dasar pendidikan tertentu untuk mendukung hal tersebut. Pada gilirannya pemberdayaan pegawai di Sekretariat DPRD akan membantu pelaksanaan tugas anggota DPRD berikut ini.

Tabel Jumlah Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah Periode 2014 – 2019

| No. | ASAL PARTAI | JUMLAH (Orang) |
|--------------|---|-----------------|
| 1. | PARTAI GOLKAR | 9 |
| 2. | PARTAI DEMOKRASI INDONESIA PERJUANGAN | 9 |
| 3. | PARTAI GERINDRA | 9 |
| 4. | PARTAI DEMOKRAT | 5 |
| 5. | PARTAI KEADILAN SEJAHTERA | 5 |
| 6. | PARTAI KEBANGKITAN BANGSA | 5 |
| 7. | PARTAI AMANAT NASIONAL | 3 |
| 8. | PARTAI KEADILAN DAN PERSATUAN INDONESIA | 2 |
| 9. | PARTAI HATI NURANI RAKYAT | 1 |
| 10. | PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN | 1 |
| TOTAL | | 50 Orang |

V. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan: (1) Kinerja PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah cukup bervariasi, namun secara umum cukup baik. (2) Pola pemberdayaan PNS Sekretariat DPRD merupakan hal yang penting untuk mendukung kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah baik secara personal maupun kelembagaan. (3) Pola pemberdayaan yang dianggap tepat adalah yang dilaksanakan secara konsisten, sesuai dengan kondisi pekerjaan dan dilaksanakan secara menyeluruh. (4) Ketegasan dari pimpinan atau atasan terhadap para pegawai dengan kinerja rendah atau pegawai dengan

disiplin yang buruk selama ini sudah cukup berpengaruh terhadap perbaikan sikap dan peningkatan produktivitas kerja. (5) Keteladanan dari para pimpinan sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah sangat penting peranannya dalam upaya pemberdayaan PNS. (6) Pemberdayaan PNS sebaiknya tidak hanya menekankan kepada peningkatan *Skill* dan pengetahuan pegawai, namun juga membangun karakter/ kepribadian PNS yang bertanggung jawab.

Selanjutnya saran dan rekomendasinya adalah: (1) Pimpinan Sekretariat DPRD sebaiknya memprioritaskan upaya pemberdayaan PNS dengan Pola pemberdayaan yang tepat. (2) Ketegasan dari pimpinan sebagai upaya

pemberdayaan PNS perlu dipertahankan dan ditingkatkan. (3) Pimpinan DPRD sebaiknya selalu berupaya menjadikan diri mereka sebagai contoh teladan bagi pegawai sebagai bagian dari upaya pemberdayaan pegawai. (4) Sebaiknya dalam pola Pemberdayaan PNS juga tidak hanya menekankan kepada peningkatan *Skill* dan pengetahuan pegawai, namun juga membangun karakter/ kepribadian PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini, cet.VII, 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Moenir, H.A.S., cet.7, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J., cet.22, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sastrodiningrat, Soebagio, 2002. *Perilaku Manusia dalam Bekerja*. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Savas, Prajudi, 2007. *Komunikasi dan Pelayanan Publik*. Jakarta. Bina Aksara.
- Sarundajang, 2005. *Babak Baru Sistem Pemerintahan Daerah*. Jakarta. Kata Hasta Pustaka.
- Silalahi, Ulber, 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. PT Refika Aditama
- Supriyono, 2001. *Managemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Tjiptono, Fandy, 2002. *Managemen Jasa Edisi Pertama*. Andi Offset. Yogyakarta
- Wahyuningsih, Anis, 2002. *Analisa Tingkat Kepuasan Konsumen Berdasarkan Kualitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karanganyar*, Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UMS, Surakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.