

# KINERJA PEGAWAI PADA SUB PROTOKOL DAN PERJALANAN BAGIAN HUMAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Ulfaria Indah

*ulfariaindah@yahoo.com*

## Abstract

*Results Employee Performance In Sub Protocol Public Relations Section Regional Secretariat Parigi Moutong district may otherwise not shown good results for all aspects of the theory Simanjuntak Employee Performance in Sub Protocol Public Relations Section has not gone well with dimensions of quality and the ability of employees is not optimal, the dimensions of supporting infrastructure is not optimal where safety and welfare of employees (wages / salaries, social security, job security) have not been met, while the dimensions Supra facility has been running well.*

**Keywords:** *Quality and Ability Officer, Supporting, Supra means*

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Dilingkungan Pemerintah baik di pusat atau pun di daerah, Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan dan Pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa diuntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta

mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kehidupan bermasyarakat dan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah semakin meningkat. Ini merupakan salah satu dampak positif dari pembangunan yang ada sekarang ini, masyarakat semakin kritis dengan produk-produk yang dihasilkan oleh pemerintah seperti peraturan-peraturan dan kebijakan, kebijakan yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat akan mendapat tantangan dari masyarakat, masyarakat yang awalnya bersikap positif berubah menjadi bersikap aktif dan kritis yang mencerminkan sikap demokrasi.

Hal ini berdampak bahwa kinerja pegawai suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadi prioritas, karena sangat berkaitan dengan pencapaian tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Melalui dinamika perkembangan pemerintahan di Indonesia, dengan dilaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah sangat memberikan dampak yang besar terhadap proses pemerintahan daerah. Secara umum setiap daerah diberi kebebasan yang luas untuk mengatur jalannya proses pemerintahan di daerahnya masing-masing. Pemerintah daerah merupakan suatu lembaga politik yang berfungsi untuk mengontrol dan mengawasi jalannya pemerintahan, sebagaimana Undang-

Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang salah satu sasaran tujuan diberlakukan undang-undang tersebut adalah pemberian dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan.

Selain itu ada juga Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik PNS, dan juga Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat diperoleh dengan cara melakukan pembinaan, bimbingan dan motivasi terhadap pegawai. Tetapi hal tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukung oleh pemberian contoh keteladanan oleh para atasan atau senior tentang cara hidup berorganisasi, pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja. Di Indonesia masing – masing lembaga tinggi negara seperti, Istana Presiden dan Wakil Presiden, MPR, DPR, DPD memiliki Kepala Biro Protokol. Di daerah – daerah biro protokol digabung dengan Biro Humas. Kepala Protokol Negara hanya ada satu yaitu Dirjen Protokol dan Konsuler Deplu. Protokol Negara bertugas sebagai suatu yang mengkoordinir semua biro protokol, yang masing – masing dipimpin oleh Kepala Biro. Kepala Protokol Negara dalam hal ini adalah rujukan tertinggi dalam masalah keprotokolanan.

Relevansi penegakan disiplin tersebut sangat terkait pula pada penyelenggaraan pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong. Sebagai penanggung jawab

penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah Bupati dengan dibantu oleh seluruh jajarannya dari mulai Sekretaris Daerah, para Asisten, para kepala SKPD, Para Kepala Badan, para kepala Bagian, para Camat dan Lurah, terdapat salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari proses penyelenggaraan pemerintahan tersebut yang juga memiliki konsekuensi menegakan disiplin kerja pegawai yaitu Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Bagian ini secara khusus terikat dengan tugas pokok dan fungsinya membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pimpinan.

Pada awal pengamatan penulis, bahwa tugas Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Parigi Moutong melekat dengan tugas Pimpinan Pemerintah Daerah Kabupaten Parigi Moutong, baik sebagai pengatur acara, publikasi dan dokumentasi. Terkait hal tersebut, tugas bagian protokol untuk terus dipantau semua kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemimpin daerah ini, mulai dari Bupati, Wakil Bupati, dan Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong, jangan sampai ada kegiatan yang tidak terliput. Namun, ketika dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan oleh Sub Bagian protokol dan perjalanan Babian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong cukup banyak menemui kendala seperti kurangnya tenaga personil/pegawai yang menanganisegala macam urusan kegiatan protokol, di mana kadang terjadi tumpang tindih beban pekerjaan yang diberikan pada pegawai sehingga membuat para pegawai merasa beratnya pekerjaan yang harus dipikul dan tidak merata pada semua pegawai. Kemudian kurangnya pengetahuan pegawai mengenai tugas dan fungsinya, di mana sebagian besar pegawai masih minim pengalaman kerja dan terjadi rotasi pegawai di dalam ruang lingkup Sub Bagian protokol dan perjalanan. Sehingga membuat kinerja protokol menjadi kurang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, terkait hal tersebut di atas Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kinerja Pegawai pada sub

protokol dan perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Menurut John W. Creswell dalam Hamid Patilima (2007:2) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang dibentuk kata – kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah. Maka untuk menganalisa kinerja pegawai pada Sub Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat induktif yaitu peneliti membangun abstrak, konsep, proposisi dan teori.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sub Bagian protokol dan perjalanan pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong Adapun penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan setelah usulan penelitian ini diujikan dan telah mendapatkan izin penelitian dari Pascasarjana Untad Palu.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni mendeskripsikan dan menyajikan hasil penelitian secara keseluruhan dan lengkap sesuai hasil penelitian. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh langsung dari para informan dengan menggunakan bantuan pedoman wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung dari data primer, yaitu data-data bersifat dokumentasi dari objek penelitian. Sumber data sekunder diperoleh dari informan Sub Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumen. Teknik Analisis Data adalah teknik yang digunakan dalam proses pengolahan data yaitu bergerak diantara perolehan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Tahap pengolahan data diawali dari kegiatan dengan menggunakan Model Analisis Interaktif sebagai berikut (Miles dan Huberman, dalam Sanafiah Faisal, 1990:98)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keadaan Sub Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong**

Kedudukan Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong awalnya bernama Bagian Informasi Komunikasi (infokom) Setda Kabupaten Parigi Moutong ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 29 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten, yang kemudian ditindak lanjuti melalui Peraturan Daerah Kabupaten Parigi Moutong Nomor 3 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dengan diterapkannya SOTKbaru di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Parigi Moutong pada tahun 2007, maka Bagian Informasi Komunikasi (infokom) telah mengalami perubahan nomenklatur menjadi Humas Kabupaten Parigi Moutong yang salah satu tugas pokoknya adalah *menangani masalah Pelayanan Pejabat Negara*.

Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai harian lepas (PHL) pada Bagian Humas Setda Kab. Parigi Moutong cukup mencolok, yaitu 45 orang PNS dan 43 orang PHL, dari seluruh PNS, maka jumlah PNS Golongan II dengan latar belakang pendidikan SMA dan D3 yaitu 19 orang, Golongan III dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2 sebanyak 19 orang dan sedang PNS Golongan IV dengan latar pendidikan S1 dan S2 sebanyak

5 orang. Untuk PHL, rata-rata berpendidikan SMA dengan jumlah 33 orang dan S1 dengan jumlah 12 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Meskipun kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja karyawan dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja karyawan. Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar dan menjamah semua elemen yang didayagunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh : 1) Kualitas dan Kemampuan Pegawai; 2) Sarana Pendukung; dan 3) Supra Sarana. Aspek-aspek tersebut dipercaya

membentuk hubungan dalam menciptakan kinerja pegawai pada Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Ketiga aspek-aspek tersebut akan dikaitkan dengan penelitian penulis dengan judul kinerja pegawai pada Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, namun yang akan dikaji oleh peneliti hanya pada dua aspek yaitu 1) Kualitas dan Kemampuan Pegawai; dan 2) Sarana Pendukung, yang akan diuraikan sebagai berikut:

### **Kualitas dan Kemampuan Pegawai**

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir,

dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

### **Sarana Pendukung**

Sarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruangan kerja dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras) dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi). Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Saran pendukung juga dapat berupa kesejahteraan pegawai.

Sarana-sarana pendukung yang tersebut diatas merupakan hal penting dalam menopang tumbuhnya motivasi kerja sehingga melahirkan kinerja pegawai yang maksimal. Ketika seorang pegawai telah difasilitasi oleh sarana pendukung, akan menghadirkan kemauan untuk bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan sendirinya.

### **Supra Sarana**

hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. bahwa sesuai dengan

teori Simanjuntak (2005), dukungan Supra sarana telah berjalan dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil pembahasan berdasarkan fakta-fakta penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Sub Protokol Bagian Humas belum berjalan baik sesuai dengan teori Simanjuntak (2005) dimana dimensi Kualitas dan kemampuan pegawai belum optimal, dimensi Sarana pendukung belum optimal dimana keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) belum terpenuhi, sementara dimensi Suprasarana telah berjalan baik.

### **Saran**

1. Dengan memperhatikan keadaan dilapangan sangat penting bagi Pemda parigi Moutong agar dalam pendistribusian PNS harus memperhatikan kebutuhan instansi, seperti yang terdapat pada Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah kabupaten Parigi Moutong tidak satupun baik PNS maupun Non PNS yang memiliki latar belakang kehumasan atau sarjana komunikasi. Untuk menutupi kekurangan tersebut selalu melakukan pelatihan kepada pegawai mengenai ilmu kehumasan dan yang menjadi perhatian dan pertimbangan agar jangan melakukan mutasi pegawai sebelum ada pengkaderan yang siap melanjutkan tugas pegawai sebelumnya
2. Pemerintah Daerah harus memberikan perhatian pada sarana dan prasarana Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, berupa kendaraan operasional yang memenuhi standar kehumasan dan juga memberikan kompensasi, insentif atau honor kepada pegawai agar tercipta semangat atau etos kerja para pegawai Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah kabupaten Parigi Moutong yang nota

bene keseluruhan stafnya masih berstatus pegawai kontrak atau honorer

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga dengan penuh hormat penulis menyampaikan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Hj. Mustainah, M.Si Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Nawawi Natsir, M.Si Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis sehingga artikel ini dapat terbit.

### DAFTAR RUJUKAN

- Agoes Dariyo, 2003, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, PT Gramedia. Jakarta.
- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hicks, G. H and Gullet, C.R. 2002. *Organizations : Theory and Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Ilyas. 2002. *Kinerja*. Depok. Pusat Kajian Ekonomi FKMUI.
- Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Profil Sub Protokol bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong