BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah, dapat disimpulkan sebagai berikut sesuai dengan indikator kinerja:

1. **Kualitas Pekerjaan**

Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah menunjukkan komitmen yang baik dalam menjaga kualitas pekerjaan. Adanya komitmen kuat dari pimpinan dan staf dalam menjaga dan meningkatkan standar kinerja organisasi. Para pimpinan sepenuhnya menerapkan pendekatan sistematis melalui penerapan Standar Operarional Prosedur, Poses Bisnis (Probis) dan pengawasan langsung dalam memastikan pekerjaan dilakukan secara tepat, teliti, dan sesuai prosedur, kendati hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti tentang bukti fisik dari SOP dan Probis sebagai dasar bukti konsistensi, efesiensi dan kualitas dalam pelaksanaan tugas yang terkait dan terstruktur, tidak ditemukan di Bagian umum dan Kepegawaian sekretariat DPRD kabupaten mamuju tengah.

Selain itu Pendekatan yang empatik dan komunikatif dalam menangani hasil kerja yang kurang optimal mencerminkan budaya organisasi yang humanis dan solutif, di mana perbaikan dilakukan

bukan melalui hukuman, tetapi dengan dukungan dan pembinaan. Evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan berkelanjutan dengan melibatkan berbagai pihak, yang tidak hanya fokus pada output, tetapi juga pada proses kerja dan kerja sama tim.

Di sisi lain, staf menunjukkan tingkat kesadaran profesional yang tinggi, terbuka terhadap kritik, dan memiliki keinginan kuat untuk terus memperbaiki diri. Mereka menjadikan pengalaman sebagai bahan introspeksi dan peningkatan kompetensi, yang mencerminkan budaya kerja yang adaptif dan bertanggung jawab. Meski demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal efisiensi kerja, pemanfaatan teknologi, dan pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Secara umum, kualitas pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah telah dikelola dengan mengarah pada perbaikan yang cukup baik dan mencerminkan sinergi positif antara pimpinan dan staf dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

2. **Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain efektivitas manajemen waktu, ketepatan distribusi tugas, kemampuan menghadapi tekanan kerja, serta dukungan struktural dari pimpinan sudah cukup baik dan konsisten dalam memenuhi target yang ditetapkan, namun belum sepenuhnya diimbangi dengan sistem pemantauan yang

terstruktur. Mayoritas pimpinan menerapkan pendekatan informal seperti diskusi rutin, pemantauan langsung, dan evaluasi berkala untuk memastikan tugas terselesaikan sesuai target. Kendati belum terdapat sistem digital atau format evaluasi yang terdokumentasi secara sistematis, staf menunjukkan inisiatif pribadi dalam mengelola waktu, menyusun prioritas, dan menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu. Strategi seperti pembentukan tim kerja, pemberian reward, serta pemahaman kapasitas individu menjadi upaya pimpinan dalam menjaga beban kerja tetap seimbang. Namun demikian, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran menjadi tantangan utama dalam mencapai target indikator kinerja secara optimal.

3. **Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan Kerja menunjukkan bahwa secara umum pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah sudah cukup memiliki pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meskipun dalam beberapa kasus memerlukan kerja sama tim atau bantuan dari rekan sejawat. Strategi penilaian penguasaan teknis dilakukan dengan pendekatan sistematis, melalui evaluasi kinerja, observasi terhadap hasil kerja, dan diskusi bersama atasan langsung, yang menunjukkan adanya upaya objektif dalam memastikan kecocokan antara kompetensi dan beban tugas.

Keterlibatan pimpinan dalam proses pembelajaran serta penyediaan pelatihan seperti bimtek dan workshop menjadi komponen penting dalam pengembangan pengetahuan kerja. Namun demikian, terdapat ketimpangan implementasi antar bagian, di mana sebagian pimpinan belum sepenuhnya mendorong pembaruan teknis atau melakukan perencanaan pelatihan yang berkelanjutan.

Disisi lain inisiatif individu Pegawai dalam belajar secara mandiri, bertanya kepada rekan kerja dan belajar dari kesalahan menunjukkan adanya budaya belajar yang tumbuh dari bawah.Temuan ini mengindikasikan bahwa pondasi pengetahuan kerja pegawai belum cukup kuat, dibutuhkan penguatan sistem pelatihan yang merata, peran pimpinan yang lebih aktif, serta integrasi antara pembelajaran formal dan informal guna mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

4. **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim dalam Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah berjalan dengan baik, didorong oleh komunikasi terbuka dan budaya saling menghargai. Pimpinan memfasilitasi koordinasi antar bagian dengan pendekatan kekeluargaan dan terbuka, yang membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Namun, penanganan konflik antaranggota tim perlu diperkuat dengan proses yang lebih terstruktur.

5. **Kreativitas**

Kreativitas pegawai terlihat dalam kontribusi ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja. Pimpinan mendukung inovasi dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berbagi ide dan eksperimen, seperti dalam penggunaan teknologi dan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi. Namun, tantangan tetap ada terkait dengan rutinitas yang monoton, yang dapat membatasi munculnya ide-ide baru, serta tidak terpenuhinya ketersediaan anggaran dalam membagun inovasi – inovasi baru yang berbasis digitalisasi di lingkup sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah .

1. **Peningkatan Kualitas Pekerjaan**

Upaya peningkatan kualitas pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah tidak cukup hanya dilakukan melalui evaluasi rutin, tetapi juga harus dibangun dalam sebuah sistem *quality control* yang terstruktur dan berkesinambungan. Berdasarkan temuan penelitian, pimpinan selama ini sudah menekankan pentingnya pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP dan proses bisnis organisasi, serta menanamkan budaya kerja yang berorientasi pada *outcome*

bukan sekadar *output*. Namun, bukti fisik terkait penerapan SOP dan Probis belum sepenuhnya konsisten ditemukan pada level teknis, terutama di bagian umum dan kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan belum menyentuh akar permasalahan secara menyeluruh.

Selain itu, ketika hasil pekerjaan bawahan belum sesuai standar, pimpinan cenderung menggunakan pendekatan komunikatif dan konstruktif dengan memberikan masukan langsung, baik melalui forum koordinasi maupun pendampingan. Pola ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang humanis, tetapi masih memerlukan dukungan mekanisme formal berupa indikator penilaian kinerja yang jelas dan terdokumentasi. Evaluasi sebaiknya tidak hanya fokus pada hasil akhir, melainkan juga pada proses kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan kolaborasi tim.

Karena itu, sistem *quality control* yang lebih terstruktur perlu dirancang dengan melibatkan beberapa aspek, antara lain:

1. penetapan indikator kinerja yang lebih detail sesuai dengan target strategis organisasi.
2. mekanisme umpan balik berjenjang yang bersifat objektif, tidak hanya dari atasan tetapi juga dari rekan kerja (*peer review*) maupun pihak penerima layanan.
3. dokumentasi evaluasi yang terintegrasi secara digital agar mudah dipantau.

4. tindak lanjut yang jelas terhadap hasil evaluasi, baik berupa penghargaan maupun program pembinaan.

Dengan langkah-langkah ini, evaluasi kualitas pekerjaan dapat lebih menyeluruh, mendorong pengembangan kompetensi pegawai, serta memastikan bahwa setiap pekerjaan tidak hanya selesai, tetapi juga memenuhi standar mutu yang diharapkan organisasi.

2. Peningkatan Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah selama ini telah diupayakan melalui pembagian kerja, rapat koordinasi, serta pemantauan langsung oleh pimpinan. Akan tetapi, sistem yang ada masih bersifat manual dan belum mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai capaian kinerja pegawai. Hal ini sering menimbulkan kendala, misalnya keterlambatan penyelesaian dokumen, penumpukan pekerjaan pada pegawai tertentu, hingga kurang optimalnya respons terhadap pekerjaan mendesak. Situasi ini menunjukkan perlunya sebuah mekanisme yang lebih terstruktur agar pengelolaan kuantitas pekerjaan tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif.

Memperkenalkan sistem pemantauan kinerja berbasis digital menjadi langkah strategis. Dengan sistem ini, setiap pekerjaan dapat dicatat, dipantau, dan dievaluasi secara real-time. Pimpinan dapat melihat sejauh mana progres pekerjaan telah berjalan, siapa yang terbebani lebih banyak, dan pekerjaan mana yang sudah atau belum mencapai target. Hal ini tidak hanya membantu dalam pembagian

beban kerja yang lebih adil, tetapi juga mencegah terjadinya penundaan pekerjaan karena peringatan dini (early warning) dapat diberikan secara otomatis oleh sistem.

Selain itu, sistem digital memungkinkan keterkaitan langsung dengan indikator kinerja individu. Dengan demikian, kuantitas pekerjaan tidak lagi hanya diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana pegawai mampu memenuhi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahunan. Hal ini akan memberikan ukuran yang lebih objektif dan mendorong setiap pegawai untuk lebih disiplin dalam manajemen waktu serta lebih produktif dalam menjalankan tugas.

Namun, penerapan sistem ini juga harus dibarengi dengan penguatan kapasitas pegawai. Beberapa pegawai mungkin belum terbiasa dengan teknologi digital, sehingga pelatihan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja perlu diberikan secara bertahap. Di samping itu, pelatihan manajemen waktu dan strategi penyelesaian pekerjaan juga penting untuk memastikan bahwa kuantitas pekerjaan yang meningkat tidak menurunkan kualitas. Dengan adanya kombinasi antara sistem yang modern dan peningkatan kompetensi pegawai, kuantitas pekerjaan di Sekretariat DPRD dapat lebih optimal, respons terhadap pekerjaan tertunda lebih cepat, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan semakin terjaga.

3. Penguatan Pengetahuan Kerja

Penguatan pengetahuan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah perlu ditempuh melalui perencanaan pelatihan yang lebih merata, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan teknis setiap bagian. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan memang telah mengupayakan peningkatan kapasitas pegawai melalui bimtek, workshop, dan penugasan teknis tertentu. Namun, implementasi pelatihan masih belum konsisten di semua bagian. Beberapa pimpinan belum sepenuhnya mendorong pembaruan teknis, sehingga pelatihan seringkali bersifat insidental dan belum berkesinambungan.

Di sisi lain, sebagian besar pegawai menunjukkan inisiatif belajar secara mandiri, baik dengan bertanya kepada rekan kerja yang lebih berpengalaman, belajar dari kesalahan, maupun mengikuti informasi terkini secara otodidak. Hal ini positif karena menunjukkan adanya budaya belajar dari bawah. Akan tetapi, pondasi pengetahuan kerja belum cukup kuat apabila hanya mengandalkan inisiatif individu tanpa adanya sistem pengembangan kompetensi yang terencana dari organisasi.

Karena itu, penting untuk membangun sistem pelatihan yang lebih terstruktur. Pertama, perencanaan pelatihan harus berbasis kebutuhan nyata (*training need analysis*), sehingga materi yang diberikan benar-benar sesuai dengan tuntutan teknis di lapangan, seperti penyusunan dokumen keuangan, administrasi persidangan, maupun pemanfaatan aplikasi digital pemerintahan. Kedua, pelatihan perlu dilakukan secara

merata agar tidak hanya sebagian pegawai yang mendapatkan akses, melainkan seluruh staf dapat meningkatkan kapasitas sesuai bidangnya. Ketiga, integrasi antara pembelajaran formal (bimtek, workshop, sertifikasi) dan pembelajaran informal (mentoring, diskusi kelompok, belajar mandiri) harus diperkuat agar proses peningkatan pengetahuan berjalan lebih komprehensif.

Selain itu, peran pimpinan sangat krusial. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran. Dengan memberikan kesempatan yang sama, mendukung staf mengikuti pelatihan eksternal, serta melakukan pendampingan langsung, pimpinan dapat memastikan bahwa peningkatan pengetahuan kerja benar-benar terarah dan berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, kapasitas pegawai tidak hanya meningkat secara individual, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan dalam memberikan layanan yang profesional dan responsif.

4. Penguatan Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan salah satu fondasi utama dalam mendukung efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah. Berdasarkan temuan penelitian, sebagian besar pimpinan telah menekankan pentingnya komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta penerapan nilai-nilai budaya lokal seperti *sipakatau* dan *sipakala'bi* yang menumbuhkan rasa saling menghargai. Hal ini berhasil membangun hubungan kerja yang

harmonis, tetapi pada praktiknya masih ditemukan kendala dalam menjaga konsistensi koordinasi lintas bagian dan menangani konflik yang muncul di dalam tim.

Untuk memperkuat kerjasama tim, diperlukan peningkatan koordinasi antarbagian dengan sistem yang lebih formal dan terstruktur. Selama ini koordinasi lebih banyak dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan dan diskusi informal. Meski efektif dalam membangun keakraban, cara ini kurang optimal untuk memastikan keselarasan antarunit kerja, terutama ketika menghadapi beban tugas lintas bagian seperti penyusunan anggaran, administrasi persidangan, maupun dukungan teknis bagi anggota dewan. Oleh karena itu, sistem koordinasi formal seperti rapat koordinasi terjadwal, notulen resmi, dan agenda tindak lanjut yang terdokumentasi perlu diperkuat agar alur komunikasi tidak hanya mengandalkan hubungan personal.

Selain itu, ruang diskusi rutin antaranggota tim sangat penting untuk menjaga keterbukaan dan mengantisipasi potensi konflik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik biasanya diselesaikan melalui dialog kekeluargaan, mediasi terbuka, dan prinsip saling mengayomi. Namun, mekanisme ini perlu diformalisasi dengan menetapkan prosedur penanganan konflik yang jelas sehingga penyelesaiannya tidak bergantung pada gaya kepemimpinan individu semata. Dengan demikian, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki komunikasi dan memperkuat solidaritas tim.

Peran pimpinan juga sangat sentral dalam menjaga sinergi antarbagian. Pimpinan dituntut tidak hanya menjadi pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi, melibatkan seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, serta memastikan keberagaman latar belakang pegawai dikelola secara inklusif. Dengan menciptakan lingkungan yang menghargai perbedaan dan mendorong partisipasi aktif, kerjasama tim tidak hanya terjalin dalam lingkup kecil, tetapi juga lintas unit kerja.

Dengan langkah-langkah ini, koordinasi yang lebih formal, ruang diskusi yang konsisten, prosedur penanganan konflik yang jelas, serta peran kepemimpinan yang partisipatif akan memperkuat kerjasama tim di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada tujuan bersama.

5. Peningkatan Kreativitas

Kreativitas pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah telah terlihat dalam bentuk inisiatif ide-ide baru dan upaya pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi kerja. Namun, penelitian juga menemukan bahwa rutinitas yang monoton dan keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam mendorong lahirnya inovasi. Meskipun pimpinan telah memberikan ruang bagi pegawai untuk bereksperimen dan menyampaikan

gagasan, keterbatasan sumber daya serta lambatnya proses evaluasi ide sering membuat inovasi berjalan tidak optimal.

Untuk itu, diperlukan perluasan ruang bagi eksperimen dan inovasi yang lebih sistematis. Pimpinan dapat menyediakan forum khusus untuk ide kreatif, misalnya *innovation day* atau *forum sharing*, di mana setiap pegawai diberi kesempatan mempresentasikan gagasan perbaikan kerja. Forum ini tidak hanya berfungsi sebagai wadah menyalurkan ide, tetapi juga sebagai sarana membangun budaya organisasi yang terbuka dan kolaboratif.

Selain ruang, dukungan anggaran juga harus menjadi prioritas. Tanpa pagu khusus bagi inovasi, ide kreatif sulit diwujudkan menjadi program nyata. Anggaran ini dapat diarahkan untuk proyek percontohan (pilot project) terkait digitalisasi administrasi, pengembangan aplikasi sederhana, atau metode kerja baru yang lebih efisien. Proyek percontohan akan menjadi sarana uji coba sehingga ide yang berhasil bisa segera diadopsi lebih luas.

Selanjutnya, pemberian penghargaan perlu diformalkan agar pegawai termotivasi untuk berinovasi. Selama ini, sebagian pegawai tetap bersemangat walaupun ide mereka ditolak karena adanya sikap positif dan budaya kerja kekeluargaan. Namun, sistem penghargaan yang lebih jelas—baik berupa insentif finansial, pengakuan formal, maupun peluang promosi—akan semakin mendorong pegawai untuk aktif memberikan ide inovatif.

Dengan adanya perluasan ruang eksperimen, menyediakan anggaran khusus, dan memperkuat sistem penghargaan, kreativitas pegawai dapat tumbuh lebih berkelanjutan. Hal ini akan mendukung terwujudnya digitalisasi kinerja, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi tantangan pemerintahan modern.

C. Produk Tesis

Sebagai bentuk dan kontribusi nyata hasil penelitian ini. Penulis merancang sebuah produk tesis dalam bentuk Manual Book Teladan Mateng. Produk tesis ini mengarah pada pembuatan aplikasi berbasis web yang dapat mengoptimalkan pengelolaan data dan proses yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah. Website ini bertujuan untuk mempercepat akses informasi dan meningkatkan efisiensi kerja. Website yang digunakan sebagai acuan dalam pengembangan aplikasi ini adalah Teladan Mateng (https://teladanmateng.mamujutengahkab.go.id/) Pengembangan aplikasi ini akan mencakup fitur-fitur untuk memonitor kinerja pegawai, memudahkan proses pelaporan, dan memperbaiki koordinasi antarbagian di Sekretariat DPRD.

Website yang dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan aksesibilitas informasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah. Fitur-fitur utama website ini mencakup:

1. **Arsip Risalah Dewan**: Menyediakan daftar risalah rapat DPRD yang terdokumentasi dan dapat diakses publik.

2. **Tulis Risalah**: Memungkinkan staf untuk menulis dan mengunggah risalah rapat secara langsung.
3. **Profil Risalah**: Memberikan informasi tentang tata kelola risalah rapat DPRD.
4. **Galeri Kegiatan**: Menampilkan foto dan video dokumentasi kegiatan DPRD.
5. **Pengaduan Masyarakat**: Fasilitas untuk masyarakat menyampaikan keluhan terkait DPRD.

Website ini dikembangkan menggunakan teknologi **HTML**, **CSS**, **JavaScript**, **PHP**, dan **MySQL** untuk pengelolaan data risalah, galeri, dan pengaduan. Dengan adanya sistem ini, informasi dapat diakses secara cepat dan aman, meningkatkan partisipasi publik dalam pengawasan kegiatan dewan dan efisiensi administrasi Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah.

A. **HTML (*HyperText Markup Language*)**

Digunakan untuk struktur dasar halaman web. HTML menentukan elemen-elemen seperti judul, paragraf, gambar, dan tautan.

B. CSS (*Cascading Style Sheets*)

Digunakan untuk mendesain dan memformat tampilan situs web, seperti tata letak, warna, font, dan responsivitas.

C. *JavaScript*

Bahasa pemrograman yang digunakan untuk menambah interaktivitas di halaman web. Misalnya, memvalidasi formulir,

membuat animasi, atau memanipulasi konten secara dinamis tanpa memuat ulang halaman.

D. *PHP* (*Hypertext Preprocessor*)

Bahasa pemrograman server-side yang digunakan untuk membuat halaman web dinamis. PHP dapat mengolah data yang dikirimkan pengguna, berinteraksi dengan basis data, dan menghasilkan konten HTML secara dinamis.

E. *MySQL*

Sistem manajemen basis data (DBMS) yang digunakan untuk menyimpan data yang digunakan oleh website, seperti informasi pengguna, produk, atau artikel. PHP sering digunakan untuk mengambil, mengubah, dan menampilkan data dari MySQL.