



Vol. 13 No. 1 Januari 2026

e-ISSN: 2986-8289; p-ISSN: 2986-707X, Hal 592-611

DOI: <https://doi.org/10.59603/projemen.v12i1.669>Available online at: <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PROJEMEN>

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DALAM MENDUKUNG AKUNTABILITAS ANGGARAN DPRD KABUPATEN SIKKA

Agnes Obeyane Longge¹, Yustina Oliva Da Silva² Margaretha Yulianti³

Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Email: agnesobeyanelongge@gmail.com

ABSTRACT

Optimizing the Performance of Secretariat Staff of the Regional House of Representatives in Supporting Budget Accountability at the DPRD of Sikka Regency

This internship report aimed to describe the results of the analysis of employee performance at the Secretariat of the DPRD of Sikka Regency, particularly in providing administrative support for the budgeting function and achieving organizational accountability. The internship was conducted for four months, from August 11 to December 12, 2025, and took place in the Budgeting and Oversight Division. Data collection methods used in preparing this report included participatory observation of bureaucratic activities, structured interviews with the Head of the Budgeting and Oversight Division, and review of internal documents such as the 2024 Performance Report (LAKIP). The analysis focused on identifying operational obstacles and formulating effective problem-solving strategies. The results of the analysis showed that although administrative governance had generally been implemented in accordance with procedures, significant constraints were still found, including limited human resource competencies, low levels of work discipline, and inadequate facilities and infrastructure. These issues affected delays in the completion of financial accountability reports (LPJ), which in turn influenced the credibility of budget accountability. As a solution, this report formulated optimization strategies through strengthening periodic technical guidance (Bimtek), increasing staff supervision, and improving the effectiveness of internal communication patterns. The implementation of these strategies is expected to ensure the creation of work efficiency and sustainable budget accountability within the Secretariat of the DPRD of Sikka Regency.

Keywords: Internship Report, Employee Performance, DPRD Secretariat, Budget Accountability, Human Resource Competence

ABSTRAK

Optimalisasi Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Dalam Mendukung Akuntabilitas Anggaran DPRD Kabupaten Sikka

Agnes Obeyane Longge

Laporan ini menyajikan hasil analisis data, wawancara, observasi langsung mengenai kondisi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka, dengan fokus utama pada aspek dukungan fungsi anggaran dan kepatuhan administrasi. Analisis dilakukan berdasarkan data Laporan Kinerja (LAKIP 2024) yang menunjukkan adanya tren rendahnya profesionalitas serta ketidakpatuhan prosedural, khususnya terkait keterlambatan penyelesaian Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) keuangan. Metode pengumpulan data primer dan sekunder dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan Kepala Bagian Anggaran dan Pengawasan, penelaahan dokumen internal, serta observasi pendukung. Hasil analisis data mengidentifikasi tiga faktor utama penyebab belum optimalnya kinerja, yaitu: keterbatasan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), rendahnya tingkat disiplin kerja, dan dukungan sarana prasarana yang belum memadai. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan strategi optimalisasi yang meliputi pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis (Bimtek), penguatan pola komunikasi internal, serta peningkatan intensitas supervisi staf. Hasil analisis ini merekomendasikan penguatan sistem dukungan internal untuk memastikan terciptanya efisiensi dan akuntabilitas anggaran yang berkelanjutan di Kabupaten Sikka.

Kata Kunci: Analisis Data Kinerja, Sekretariat DPRD, Akuntabilitas Anggaran, Kompetensi SDM.

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan keterbukaan informasi publik, tuntutan terhadap transparansi serta akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menjadi hal yang tidak dapat ditawar. Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, setiap rupiah dana publik yang dikelola oleh lembaga negara harus dapat dipertanggungjawabkan secara sah, transparan, efektif, dan efisien. Di tingkat daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memegang peran strategis sebagai elemen pendukung administrasi dan teknis bagi kelancaran fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran yang dijalankan oleh para anggota dewan. Namun, pada realitasnya, upaya mewujudkan akuntabilitas anggaran yang sempurna seringkali terbentur oleh kendala internal organisasi, terutama yang berkaitan dengan kapasitas dan kinerja

aparatur. Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka, sebagai unit kerja yang melayani kebutuhan administratif dewan, menghadapi tantangan besar dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Kinerja organisasi publik tidak hanya diukur dari sekadar penyerapan anggaran, tetapi lebih jauh lagi pada kualitas kepatuhan administrasi dan ketepatan waktu dalam pelaporan pertanggungjawaban kepada publik dan lembaga pengawas.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka tahun 2024, ditemukan fenomena bahwa kinerja pelayanan administrasi dan dukungan terhadap fungsi anggaran dinilai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya indikasi ketidaktertiban dalam pengelolaan dokumen administrasi keuangan, seperti keterlambatan penyelesaian Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) serta kurangnya kelengkapan administrasi pada kegiatan-kegiatan strategis seperti reses dan kunjungan kerja. Rendahnya tingkat kepatuhan ini secara langsung berimplikasi pada penurunan nilai akuntabilitas instansi di mata pemerintah pusat maupun masyarakat luas. Berdasarkan pengamatan melalui laporan LAKIP (Laporan Kinerja) tahun 2024 terdapat beberapa masalah seperti masih rendahnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik pada Sekretariat DPRD, dan belum optimalnya kinerja Sekretariat DPRD

Tabel 1.1 Masalah pokok, masalah, dan akar masalah

No.	Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Belum optimalnya kinerja DPRD	1. Belum optimalnya fungsi pembentukan perda. 2. Belum optimalnya fungsi anggaran. 3. Belum optimalnya pelayanan	1. Masih rendahnya capaian promperda. 2. Masih rendahnya ketaatan pembahasan siklus pembahasan anggaran. 3. Masih rendahnya hasil pengawasan yang ditindaklanjuti 4. Masih rendahnya pelayanan kedinasan DPRD

		kedinasan DPRD	
2.	Masih Rendahnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik pada sekretariat DPRD	1. Masih rendahnya profesionalitas ASN 2. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan public	1. Masih rendahnya kompetensi aparatur pada sekretariat DPRD 2. Belum terpenuhinya standarisasi sarana dan prasarana kerja pada sekretariat DPRD

Sumber : Renstra sekretariat DPRD Kabupaten Sikka.

Kinerja merujuk pada Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (individu), kelompok, atau suatu organisasi secara keseluruhan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar, sasaran, atau tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993) dalam Nursam, N. (2017 :169).

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pendapat ini diterapkan pada konteks Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka, maka Kinerja tidak hanya berarti melaksanakan rutinitas, tetapi adalah hasil akhir yang optimal dari setiap dukungan yang diberikan kepada Dewan. kinerja setiap individu pegawai Sekretariat DPRD mencapai standar kualitas, kuantitas, dan tanggung

jawab yang tinggi sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara, maka outputnya adalah terwujudnya sistem dukungan yang kuat. Sistem dukungan inilah yang memungkinkan seluruh Anggota DPRD dapat menjalankan tiga fungsi utamanya (Legislasi, Anggaran, dan Pengawasan) dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian Akuntabilitas Anggaran DPRD Kabupaten Sikka.

Ketidakoptimalan kinerja ini dipicu oleh berbagai faktor multidimensional. Pertama, terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Saat ini, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka hanya berjumlah 41 orang, sebuah angka yang tidak proporsional jika dibandingkan dengan beban kerja dan kompleksitas tugas pelayanan terhadap seluruh anggota dewan. Kesenjangan ini memicu beban kerja berlebih (work overload) yang berdampak pada penurunan ketelitian dan profesionalisme staf. Kedua, rendahnya tingkat disiplin dan motivasi kerja aparatur menjadi hambatan dalam mencapai standar pelayanan prima. Ketiga, keterbatasan sarana dan prasarana teknologi informasi di lingkungan kerja juga menghambat percepatan proses administrasi yang seharusnya bisa dilakukan secara digital dan otomatis.

Konsekuensi langsung dari kondisi ini adalah kinerja pegawai dinyatakan belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal seperti keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan proses kerja yang kurang efisien. Situasi ini, ditambah dengan tantangan dalam menerapkan sistem akuntabilitas dan transparansi yang belum efektif (terutama pada fungsi pendukung anggaran), secara langsung menghambat proses pertanggungjawaban dan transparansi keuangan dewan. Mengingat akuntabilitas anggaran DPRD adalah indikator utama keberhasilan manajemen publik yang menuntut validitas, ketepatan waktu, dan kelengkapan administrasi yang tinggi.

Jika permasalahan kinerja ini dibiarkan tanpa adanya strategi optimalisasi yang konkret, maka risiko terjadinya mal-administrasi keuangan akan semakin besar. Hal ini tidak hanya merugikan citra lembaga DPRD, tetapi juga dapat memicu konsekuensi hukum akibat ketidaksesuaian laporan keuangan dengan standar peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian atau penulisan ini menjadi sangat krusial untuk menganalisis akar penyebab rendahnya kinerja dan merumuskan langkah-langkah strategis dalam mengoptimalkan peran pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka guna mendukung tercapainya akuntabilitas anggaran yang kredibel.

Oleh karena itu, upaya untuk meninjau dan merumuskan langkah optimalisasi fungsi Bagian Anggaran Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka menjadi sangat mendesak. Optimalisasi ini tidak hanya menyangkut penyerapan anggaran, tetapi juga perbaikan mendasar pada proses perencanaan, verifikasi, pelaporan, dan sistem pengendalian internal, demi memastikan setiap rupiah anggaran DPRD digunakan secara tepat, sah, dan akuntabel.

Tinjau Teori

Theory

Teori dan Konsep Kinerja Pegawai

Syukur, dkk.

Kinerja merupakan instrumen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Secara konseptual, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah perwujudan nyata dari kemampuan kerja seseorang yang dapat diukur berdasarkan target dan kesepakatan. Kinerja dipahami sebagai fungsi dari tiga faktor utama, yaitu motivasi (keinginan

untuk berbuat), kemampuan (keterampilan dan pengetahuan), serta peluang yang mencakup dukungan sarana, prasarana, dan lingkungan organisasi. Dalam konteks birokrasi, kinerja pegawai bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan hasil akhir optimal dari setiap dukungan yang diberikan untuk memperkuat sistem organisasi secara keseluruhan.

Dimensi Penilaian Kinerja

Untuk mengukur efektivitas kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD, terdapat beberapa dimensi utama yang menjadi indikator evaluasi:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work): Menekankan pada tingkat ketepatan, ketelitian, dan minimnya kesalahan dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan serta kepatuhan terhadap standar akuntansi.
2. Kuantitas Kerja (Quantity of Work): Merujuk pada volume pekerjaan yang diselesaikan, seperti kecepatan pemrosesan administrasi keuangan (SPM dan SPP) dalam periode waktu tertentu.
3. Efektivitas dan Efisiensi: Efektivitas menilai sejauh mana target organisasi tercapai, sementara efisiensi menitikberatkan pada penggunaan sumber daya dan anggaran yang tepat sasaran serta hemat.
4. Kedisiplinan: Mencakup kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, etika aparatur, serta ketaatan pada prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku.

Konsep Optimalisasi Kinerja

Pada dasarnya, mencapai hasil terbaik atau optimalisasi adalah inti dari setiap pekerjaan. Proses ini bukan sekadar mengejar untung atau menekan biaya terendah, melainkan tentang menemukan solusi yang paling pas dan tepat sesuai target yang sudah ditetapkan. (Suhendra et al., n.d. 2021:748) Optimalisasi merupakan proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan

yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang biasa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya . Menurut Depdikbud (1995, h. 628) dalam Hidayat, A., & Irvanda, M. (2022) Optimalisasi berasal dari kata optimal berarti terbaik, tertinggi, sedangkan optimalisasi berarti suatu proses meninggikan atau meningkatkan ketercapaian dari tujuan yang diharapkan sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan.

Optimalisasi merupakan suatu proses untuk mengoptimalkan agar ditemukannya solusi terbaik dari sekumpulan alternatif solusi yang ada. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan suatu fungsi objektif dengan tidak melanggar batasan. Dengan adanya optimalisasi, suatu sistem dapat meningkatkan efektifitasnya, yaitu meningkatkan keuntungan, meminimalisir waktu proses, dan sebagainya.

Optimalisasi merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan ketercapaian tujuan sesuai kriteria yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien. Proses ini bukan sekadar mencari keuntungan tertinggi atau biaya terendah, melainkan menemukan solusi terbaik dari berbagai alternatif yang ada untuk meningkatkan efektivitas sistem. Dalam lingkup pelayanan publik, optimalisasi kinerja mencakup perbaikan pada proses perencanaan, verifikasi, hingga sistem pengendalian internal guna memastikan hasil kerja yang maksimal (Suhendra ,2021).

Akuntabilitas Anggaran dalam Tata Kelola Pemerintahan

Akuntabilitas adalah prinsip fundamental dalam tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), di mana lembaga pemerintah wajib bertanggung jawab atas penggunaan dana publik secara transparan dan efektif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, pengelolaan keuangan harus dilaksanakan secara tertib, taat pada peraturan,

efisien, dan ekonomis. Akuntabilitas anggaran menuntut agar setiap rupiah yang dikeluarkan memberikan nilai terbaik (value for money) dan dapat dipertanggungjawabkan secara sah sesuai regulasi hukum yang berlaku.

Kerangka Konseptual Hubungan Kinerja dan Akuntabilitas

Hubungan antara kinerja pegawai dan akuntabilitas anggaran merupakan hubungan kausalitas di mana kinerja pegawai bertindak sebagai variabel independen yang memengaruhi capaian akuntabilitas. Kinerja pegawai yang optimal—yang ditandai dengan kualitas laporan yang tinggi, kedisiplinan, dan efisiensi—merupakan input fungsional yang memastikan proses pertanggungjawaban anggaran berjalan lancar. Sebaliknya, jika terjadi kesenjangan kinerja seperti rendahnya kepatuhan administrasi atau keterlambatan laporan, hal tersebut secara langsung akan menghambat transparansi dan pencapaian akuntabilitas anggaran organisasi. Oleh karena itu, strategi optimalisasi kinerja menjadi pendorong utama dalam mewujudkan pengelolaan keuangan publik yang akuntabel.

Optimalisasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD (Variabel X)

Untuk memahami konsep Kinerja secara komprehensif yang menjadi fokus dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka teoretis mengenai Kinerja (Performance) menurut *Anwar Prabu Mangkunegara* (2000:67): Kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan *Veithzal Rivai dan Basri* (2005:16): menjelaskan Kinerja adalah fungsi dari motivasi (keinginan untuk berbuat), kemampuan (keterampilan dan pengetahuan), dan peluang (dukungan sarana, prasarana, dan lingkungan organisasi).

Akuntabilitas Anggaran DPRD Kabupaten Sikka (Variabel Y)

Akuntabilitas Anggaran DPRD Kabupaten Sikka merupakan variabel dependen (Y) yang menjadi tujuan utama penelitian, didefinisikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan kepada pihak yang berhak menerima pertanggungjawaban.

Menurut Lawton dan Rose (2000:10), akuntabilitas dapat dikatakan sebagai sebuah proses di mana seseorang atau sekelompok orang diperlukan untuk membuat laporan aktivitas mereka. Konsep ini didukung oleh HAW. Widjaja (2005:155), yang mengartikan laporan pertanggungjawaban sebagai suatu bentuk pelaporan yang berfungsi sebagai media akuntabilitas atau pertanggungjawaban selama mengemban tugas atau mandat.

Dalam konteks keuangan publik, Akuntabilitas Anggaran menuntut agar setiap penggunaan dana publik dapat dipertanggungjawabkan secara transparan, efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Legality), sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

METODE

Metode analisa data yang digunakan penulis dalam menganalisa masalah yang ada dengan analisis data deskriptif kualitatif. Menurut (Risanaidah et al., 2020) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan peran strategis Sekretariat DPRD dalam memfasilitasi tugas-tugas dewan guna mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang transparan dan akuntabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai strategi optimalisasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka. Lokasi penelitian berfokus pada Bagian

Penganggaran dan Pengawasan, dengan waktu pelaksanaan pengumpulan data yang berlangsung selama periode magang dari bulan Agustus hingga Desember 2025.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja harian di kantor, termasuk dalam proses fasilitasi rapat-rapat alat kelengkapan dewan. Selain itu, wawancara mendalam dilakukan dengan Kepala Bagian Penganggaran dan Pengawasan untuk mendapatkan informasi primer mengenai kendala kompetensi dan kedisiplinan pegawai. Sebagai pendukung, dilakukan studi dokumentasi terhadap Laporan Kinerja (LAKIP), Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat DPRD, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang relevan dengan akuntabilitas anggaran.

Teknik analisis data yang diterapkan meliputi proses reduksi data, penyajian data secara naratif, dan penarikan kesimpulan. Analisis difokuskan pada identifikasi kesenjangan antara capaian kinerja saat ini dengan standar akuntabilitas yang diharapkan, guna merumuskan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Penelitian Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka, ditemukan bahwa optimalisasi kinerja pegawai pada Bagian Penganggaran dan Pengawasan merupakan faktor kunci dalam mendukung akuntabilitas anggaran. Selama periode penelitian, peneliti mencatat beberapa poin utama terkait kondisi kerja:

1. Pelaksanaan Tugas Pokok: Pegawai telah berupaya memfasilitasi rapat-rapat alat kelengkapan dewan, khususnya Badan Anggaran (Banggar). Namun, masih ditemukan keterlambatan

dalam penyusunan dokumen administrasi keuangan yang berdampak pada ritme kerja organisasi.

2. Kompetensi dan Disiplin: Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi pada penggunaan teknologi informasi untuk pelaporan keuangan. Selain itu, tingkat kedisiplinan jam kerja masih menjadi tantangan yang mempengaruhi efektivitas pelayanan terhadap anggota dewan.

Tabel 1. Matriks Hasil Observasi Kinerja dan Akuntabilitas Anggaran

No	Dimensi Kinerja	Temuan di Lapangan (Observasi)	Dampak terhadap Akuntabilitas
1	Kualitas Kerja	Penyusunan risalah rapat Banggar dan dokumen administrasi keuangan dilakukan sesuai regulasi, namun ketelitian masih perlu ditingkatkan.	Memastikan setiap kebijakan anggaran memiliki landasan administrasi yang sah.
2.	Ketepatan Waktu	Terdapat fluktuasi dalam kecepatan penyelesaian laporan terutama pada masa persidangan yang padat.	Keterlambatan laporan berisiko pada tertundanya evaluasi penyerapan anggaran.
3	Kompetensi Teknis	Pemanfaatan sistem digital dalam pelaporan keuangan sudah berjalan namun belum optimal di seluruh lini staf.	Mempengaruhi akurasi data dalam sistem informasi keuangan daerah.
4	Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran pegawai cukup baik,	Efektivitas pelayanan terhadap

		namun konsistensi jam kerja produktif perlu pengawasan lebih ketat.	fungsi penganggaran Dewan menjadi lebih maksimal.
5	Kemandirian	Staf mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, tetapi koordinasi antar bagian masih memerlukan instruksi pimpinan.	Menjamin alur kerja administrasi sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Pembahasan

Analisis Kinerja Pegawai dalam Akuntabilitas Anggaran

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka dinilai berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Akuntabilitas anggaran tidak hanya terbatas pada penyerapan dana, tetapi juga pada kebenaran administratif. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa rendahnya akuntabilitas sering kali disebabkan oleh kekurangtelitian aparatur dalam menyusun laporan pertanggungjawaban. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja individu yang optimal akan berbanding lurus dengan kualitas laporan keuangan instansi.

Analisis Optimalisasi Kinerja dan Akuntabilitas

Optimalisasi kinerja pegawai pada dasarnya merupakan manifestasi nyata dari implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini bukan sekadar landasan administratif, melainkan sebuah mandat moral yang mewajibkan setiap ASN untuk bekerja dengan standar integritas yang tak tertawar serta kompetensi profesional yang tinggi. Dalam ekosistem birokrasi, kinerja individu tidak lagi dipandang secara parsial, melainkan sebagai mesin penggerak utama dalam mencapai visi organisasi yang bersih dan melayani.

Dalam konteks pengelolaan keuangan di Sekretariat DPRD, urgensi profesionalisme ini menjadi kian krusial. Hal ini dikarenakan setiap aktivitas manajerial berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Sebagai institusi yang memfasilitasi fungsi legislatif, Sekretariat DPRD berdiri di titik sentral antara kepentingan politik keterwakilan dan kewajiban administratif pemerintahan. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi SDM dan ketaatan regulasi finansial menjadi prasyarat mutlak untuk mencegah terjadinya malpraktik anggaran atau inefisiensi birokrasi.

Penerapan akuntabilitas yang ketat di lingkungan sekretariat berfungsi sebagai benteng pertahanan dalam menjaga marwah lembaga legislatif. Ketika ASN mampu mengoptimalkan kinerjanya melalui prinsip good governance, maka setiap rupiah yang bersumber dari rakyat dapat dikelola secara transparan dan berorientasi pada hasil (outcome-oriented). Hal ini mencakup ketepatan dalam perencanaan, ketelitian dalam penatausahaan, hingga keberanian dalam melakukan pelaporan yang jujur dan tepat waktu.

Lebih jauh lagi, tantangan di era digital menuntut adanya transformasi pola pikir (mindset) dari sekadar kepatuhan formalistik menuju efektivitas substansial. Digitalisasi sistem informasi keuangan daerah harus dibarengi dengan peningkatan kapasitas pegawai agar teknologi tidak hanya menjadi alat dokumentasi, tetapi menjadi instrumen pengawasan yang akurat. Dengan demikian, optimalisasi kinerja ASN di Sekretariat DPRD akan bermuara pada terciptanya tata kelola pemerintahan daerah yang kredibel, di mana kepercayaan publik terbangun melalui laporan keuangan yang akuntabel dan pelayanan legislatif yang prima.

Penguatan akuntabilitas ini pada akhirnya akan memberikan kepastian hukum dan rasa aman bagi para pengambil kebijakan. Dengan dukungan sekretariat yang kompeten dan sistem keuangan yang kokoh, fungsi penganggaran dan pengawasan yang dijalankan oleh DPRD dapat berjalan secara optimal tanpa terbebani oleh kendala-kendala administratif yang menghambat pembangunan daerah.

Akuntabilitas Anggaran

Akuntabilitas menurut Lawton dan Rose (2000:10) dapat dikatakan sebagai sebuah proses dimana seorang atau sekelompok orang yang diperlukan untuk membuat laporan aktivitas mereka dan dengan cara yang mereka sudah atau belum ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Aspek yang terkandung dalam pengertian Akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak yang mereka beri kepercayaan. Jika kita melihat dari sudut pandang yang lebih mendalam, akuntabilitas anggaran sebenarnya bukan hanya soal menyelesaikan laporan di atas kertas atau sekadar menggugurkan kewajiban administratif. Ini adalah instrumen kontrol moral dan hukum yang memastikan setiap rupiah uang rakyat benar-benar memberi manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Tanggung jawab ini mencakup dua arah: kepada pimpinan sebagai atasan kita, serta kepada masyarakat luas sebagai pemilik amanah.

Akuntabilitas menuntut adanya transparansi radikal dalam setiap siklus anggaran—mulai dari tahap perencanaan (planning), pengesahan (authorization), pelaksanaan (implementation), hingga pelaporan (reporting). Setiap kebijakan yang diambil oleh pemangku kepentingan di Sekretariat DPRD harus didasarkan pada prinsip value for money, di mana aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas menjadi tolok ukur utama. Tanpa adanya keterbukaan informasi, hak publik untuk melakukan pengawasan akan tercederai, yang pada gilirannya dapat memicu krisis kepercayaan terhadap institusi demokrasi.

Oleh karena itu, akuntabilitas fiskal harus bertransformasi dari sekadar kepatuhan terhadap prosedur (compliance-based) menjadi fokus pada dampak nyata kebijakan (performance-based). Hal ini memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan tidak hanya habis terserap secara administratif, tetapi juga mampu menjawab tantangan sosial dan ekonomi di daerah secara tepat sasaran dan dapat diuji validitasnya secara hukum maupun etika profesional.

Faktor Penghambat Optimalisasi Kinerja Beberapa faktor yang menghambat optimalisasi kinerja di lokasi penelitian antara lain:

1. Keterbatasan SDM secara Kuantitas dan Kualitas: Beban kerja yang tinggi pada masa persidangan tidak sebanding dengan jumlah personel yang memiliki keahlian teknis penganggaran.
2. Sarana dan Prasarana: Pemanfaatan sistem digital dalam administrasi belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga proses koordinasi antar bagian masih sering dilakukan secara manual yang memakan waktu lama.

Strategi Optimalisasi yang Dilakukan Sebagai upaya perbaikan, Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka mulai menerapkan beberapa strategi, di antaranya:

1. Peningkatan Pengawasan Internal: Melalui penguatan peran Kepala Bagian dalam memantau setiap progres capaian kinerja staf secara berkala.
2. Penerapan Motivasi dan Disiplin: Pemberian pembinaan langsung bagi pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah guna meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas administratif anggaran.

Optimalisasi ini sangat krusial mengingat Sekretariat DPRD berfungsi sebagai jembatan antara kepentingan politik (Dewan) dan kepentingan administratif (Pemerintah Daerah). Dengan kinerja yang optimal, maka prinsip transparansi dan akuntabilitas anggaran di Kabupaten Sikka

dapat terwujud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Sekretariat DPRD

Di ambil dalam RENSTRA Sekwan 2024-2026 Bahwa lembaga Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai posisi strategis di dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya pembuatan kebijakan daerah, karena di dalamnya terdiri dari para anggota DPRD yang merupakan wakil rakyat/representasi masyarakat. Sekretariat DPRD sebagai unsur pendukung pelayanan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, harus meningkatkan pelayanannya kepada anggota DPRD dalam penyelenggaraan rapat- rapat di DPRD, pelaksanaan kunjungan kerja, penjangkaran aspirasi masyarakat, pendalaman tugas anggota DPRD, kegiatan koordinasi dan konsultasi anggota DPRD harus dapat terlaksana dengan baik, transparan dan bermanfaat.

Tantangan yang dihadapi Sekretariat DPRD dalam jangka waktu 3 tahun mendatang adalah:

1. Perubahan Regulasi
2. Kurangnya koordinasi dan kerja sama lintas sektor Sedangkan peluang dalam pengembangan pelayanan Sekretariat DPRD kepada DPRD atau anggota DPRD adalah:
3. Adanya Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas SDM dan adanya regulasi.
4. Adanya koordinasi dan kerja sama lintas sektor
5. Adanya kerja sama dengan pihak ketiga dalam penyediaan sarana prasarana

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai optimalisasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Optimalisasi kinerja pegawai pada Bagian Penganggaran dan Pengawasan merupakan pilar

utama dalam mewujudkan akuntabilitas anggaran yang sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003. Kinerja yang terukur secara kualitas dan ketepatan waktu berkontribusi langsung pada validitas laporan pertanggungjawaban instansi.

Secara umum, aparatur telah menjalankan fungsi fasilitasi tugas-tugas dewan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek kompetensi teknologi informasi dan konsistensi kedisiplinan administratif guna meminimalisir hambatan pada masa persidangan yang padat. Strategi penguatan pengawasan internal dan pemberian motivasi kerja terbukti efektif dalam meningkatkan tanggung jawab individu pegawai terhadap pencapaian target organisasi yang akuntabel dan transparan.

Saran

1. Bagi instansi terkait: Perlu adanya program pelatihan berkelanjutan (capacity building) bagi staf administrasi keuangan terkait sistem digitalisasi pelaporan terbaru untuk mempercepat alur kerja dan meningkatkan akurasi data.
2. Bagi Pimpinan: Disarankan untuk mengoptimalkan sistem monitoring kinerja harian agar setiap kendala teknis di lapangan dapat dideteksi dan diatasi lebih dini, sehingga tidak menghambat ritme kerja organisasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel kepuasan kerja atau budaya organisasi untuk melihat faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja aparatur secara lebih luas.

Daftar Pustaka

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Dikutip dalam Nursam (2017).

Lawton, A., & Rose, A. (2000). *Public Services Management*. Harlow: Financial Times Prentice Hall.

TUKU, Daria Evarista; KURNIAWAN, Antonius Philipus; DA SILVA, Yustina Olivia. Analisis Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka Tahun 2023. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2024, 30.2: 197-205.

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Widjaja, H. A. W. (2005). *Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Hidayat, A., & Irvanda, M. (2022). Optimalisasi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah (Mengutip Depdikbud 1995)*.

Nursam, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 169.

Risanaidah, et al. (2020). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif. *Jurnal Penelitian*.

Suhendra, et al. (2021). Optimalisasi Pelayanan Publik dan Kinerja. *Jurnal Administrasi*, 748.

Syukur, dkk. (n.d.). *Instrumen Kinerja dalam Strategi Organisasi*.

Peraturan Perundang-Undangan dan Dokumen Resmi

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka. (2024). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024.

Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka. (2024). Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

Sekretariat DPRD Kabupaten Sikka. (n.d.). Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi dan Pengawasan.