LINGKUNGAN KERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN KABUPATEN GORONTALO

Amir Biki[1], Apris Ara Tilome[2,] Sakbir[3]
[123]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
amirbiki@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Working Environment of Members of the People's Representative Council at the Gorontalo Regency Council Secretariat Office. The type of research used is Descriptive Qualitative. The results of the study indicate that the work environment is a reference in the workplace, such as with a working atmosphere that builds a conducive atmosphere, by communicating, coordinating and respecting each other, Having relationships with coworkers even though they are from different parties and different programs, they remain compact, because all this they do to build Gorontalo. However, the availability of work facilities is not optimal, there are still many inadequate facilities such as parking spaces, meeting rooms and narrow living rooms

Keywords: Work Environment, Members of the People's Representative Council

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor Sekertariat Dewan Kabupaten Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkugan kerja menjadi satu acuan di dalam tempat kerja, seperti dengan suasana kerja membangun suasana yang kondusif, dengan melakukan komunikasi, berkoordinasi dan saling menghargai satu dengan lainnya, Melakukan hubungan dengan rekan kerja walaupun beda partai dan beda program tetap kompak, karena semua ini mereka lakukan untuk membangun gorontalo. Namun dari Tersedianya fasiltas kerja belum optimal masih banyak faslitas yang kurang memadai seperti, ruang parkir, ruang rapat dan ruang tamu yang sempit

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Anggota Dewan Perwakilan Rakyat

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Mangkunegara, 2017)

Salah satu yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Huseno (2016) bahwa “Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung“ lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksankan kewajibanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Selanjutnya Sebagai implementasi Pasal 18 ayat (3) UUD 1945, ditegaskan dalam UU 27/2009 bahwa DPRD terdiri atas anggota partai politik peserta pemilu yang dipilih melalui pemilihan umum.Ketentuan tersebut sekaligus memastikan bahwa tidak satu pun anggota DPRD yang tidak berasal dari partai politik atau tidak satu pun anggota DPRD yang dipilih melalui jalur perseorangan. Pembatasan oleh UU 27/2009 ini telah menutup rapat peluang perseorangan untuk ikut dalam proses pemilihan anggota DPRD.

Sementara itu, dalam Pasal 22E ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Seiring dengan itu, Pasal 22E ayat (3) menegaskan bahwa peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah partai politik.45 Jumlah anggota DPRD dibatasi, paling sedikit 35 orang dan sebanyakbanyaknya 100 orang untuk DPRD Propinsi. Sedangkan untuk jumlah anggota DPRD kabupaten/kota paling sedikit 20 orang dan paling banyak 50 orang.46 Jumlah anggota DPRD untuk masing-masing daerah berbeda-beda menurut kuota yang ditentukan UU 27/2009. Perihal keanggotaan DPRD juga diatur dalam UU No. 10 Tahun 2008 tentang

Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD Propinsi dan DPRD Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut UU 10/2008). Parameter yang digunakan untuk menentukan berapa orang jumlah anggota DPRD untuk suatu daerah ialah jumlah penduduk di daerah bersangkutan.

Keanggotaan DPRD disahkan atau diresmikan dengan keputusan Menteri Dalam Negeri untuk DPRD Propinsi dan dengan keputusan Gubernur untuk keanggotaan DPRD Kabupaten/Kota. Setiap anggota DPRD memiliki masa jabatan selama 5 (lima) tahun sejak dilantik dan berakhir pada saat anggota DPRD yang baru mengucapkan sumpah/janji.

Dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan fungsi, tugas dan wewenang DPRD, serta hak dan kewajiban anggota DPRD, dibentuk fraksi sebagai wadah berhimpun anggota DPRD.Setiap fraksi di DPRD beranggotakan paling sedikit sama dengan jumlah komisi di DPRD tersebut.50 Apabila sebuah partai politik yang jumlah anggotanya sama atau lebih dari jumlah komisi, maka partai politik tersebut dapat membentuk satu fraksi.

Salah satu isu penting hasil demokrasi dalam pentas ketatanegaraan Indonesia ialah lembaga legislatif daerah, yang dikenal dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Isu DPRD sangat urgen diperbincangkan, apalagi bila diletakkan dalam bingkai prinsip checks and balances dan paradigma pembagian/pemisahan kekuasaan. Untuk itu, tulisan ini akan membahas sejumlah isu terkait DPRD dalam Perundang-undangan Pemerintahan Daerah dan Lembaga Legislatif Daerah, yakni (i) perundang-undangan pemerintahan daerah dan lembaga legislatif daerah, (ii) kedudukan DPRD, (iii) fungsi, tugas dan wewenang DPRD, (iv) keanggotaan DPRD, dan (v) alat kelengkapan DPRD. Tulisan diakhiri dengan “penutup” yang menegaskan pokok pikiran utama dan saran penting yang diajukan.

Sebagaimana telah dikemukakan, sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, DPRD memiliki fungsi-fungsi dalam rangka mengawal berjalannya pemerintahan daerah.Fungsi tersebut mencakup fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.20 Sebenarnya, lebih tepat untuk mengelompokkan fungsi-fungsi lembaga legislatif di daerah itu menjadi 3 (tiga), yaitu (i) fungsi pengawasan, (ii) fungsi legislasi, (iii) fungsi representasi.Apa yang diatur dalam Pasal 292 ayat (2) dan Pasal 343 ayat (2) UU 27/2009 mengisyaratkan bahwa DPRD sebenarnya tidak hanya menjalankan fungsi-fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan, melainkan juga fungsi representasi.

Fungsi-fungsi tersebut dimiliki dan dijalankan oleh DPRD dalam kerangka mengemban amanat rakyat

di propinsi dan kabupaten/kota.Dapat dijelaskan bahwa fungsi legislasi adalah legislasi daerah yang merupakan fungsi DPRD untuk membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah.Fungsi anggaran adalah fungsiyang dijalankan DPRD bersama-sama pemerintah daerah untuk menyusun dan menetapkan APBD. Fungsi pengawasan adalah fungsi yang dijalankan DPRD untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang, peraturan daerah dan keputusan kepala daerah serta kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah

Fungsi pengawasan DPRD menuntut DPRD untuk senantiasa mengawasi produk peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah daerah. Maka dari itu, legislative review dapat diartikan sebagai proses peninjauan ulang Raperda oleh DPRD sebelum disahkan menjadi Perda. Dalam praktiknya, istilah legislative review ini tidak populer lantaran membutuhkan SDM anggota DPRD yang capable.

Pengujian Perda melalui legislative review ini menunjukkan bahwa DPRD dalam fungsi legislasinya melakukan pengawasan terhadap Perda sehingga sebelum sebuah Raperda di-perda-kan seharusnya terlebih dahulu melewati proses kajian legislasi. Jika Raperda itu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yanglebih tinggi maka ia dapat disahkan dan diundangkan; sebaliknya, jika tidak demikian maka tidak boleh disahkan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti dapat dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari informan di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalo, suasana kerja yang kurang kondusif diakibatkan oleh persaingan politik, kurangnya keharmonisan diantara anggota disebabkan beda pendapat, serta fasilitas yang belum memadai seperti area parkir dan ruang rapat

Beberapa penelitian sebelumnya seperti; Elki Sriwi Utami (2019) dengan judul “Budaya Kerja di Kantor Kementrian Agama Kota Padang. Adapun persamaan penelitian ini adalah menggambarkan secara deskriptif bagaimana budaya kerja pegawai, sementara perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian ini adalah obyek penelitian dan lokasi penelitian obyek penelitian penulis yaitu Budaya Kerja Pegawai di Kabupaten Gorontalo, Sedangkan penelitian ini adalah di Pegawai di Kantor Agama, Sedangkan lokasi Kota Padang; (2) Luwes Anaticia (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja *(CORPORATE CULTURE)* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syairah Cabang Banda Aceh” Adapun persamaan penelitian ini adalah menggambarkan secara deskriptif bagaimana budaya kerja pegawai, sementara perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian ini adalah obyek penelitian dan lokasi penelitian obyek penelitian

penulis yaitu Budaya Kerja Pegawai di Kabupaten Gorontalo, Sedangkan penelitian ini adalah di Pegawai di Bank Syariah, Sedangkan lokasi Cabang Banda Aceh; (3) Shifa Nurhalizah (2017) **"**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri I Tegal". Adapun persamaan penelitian ini adalah menggambarkan secara deskriptif bagaimana budaya kerja pegawai, sementara perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian ini adalah obyek penelitian dan lokasi penelitian obyek penelitian penulis yaitu Budaya Kerja Pegawai Di kabupaten Gorontalo, Sedangkan penelitian ini adalah Pegawai di Guru Madarasah, Sedangkan lokasi di Tegal

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Lingkungan Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalo"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Arikunto (2013);

Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait dengan Lingkungan Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalo

Adapun infroman dalam penelitian ini adalah; Sekertaris Dewan, Anggota Dewan 3 orang, Pegawai ASN 3 orang dan Pegawai kontrak 3. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Semiawan, C. R. (2010) keseluruhan proses berlangsung pada saat penelitian dimana analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dengan (a) Reduksi data (*Reduction Data*) yaitu peneliti mengumpulkan data terkait dengan bentuk atau wujud profesionalisme pegawai; (b) Penyajian data (*data display*) yaitu peneliti melakukan penyajian informasi terkait dengan profesionalisme pegawai untuk memungkinkan penarikan kesimpulan (c) Kesimpulan atau Vertivikasi (*Conclusion or Verification*) yaitu peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah dilakukannya verifikasi informasi dan data terkait dengan Lingkungan Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalo

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian ini yang menjadi pokok pembahasan dari masalah yang didapatkan melalui observasi awal dan dituangkan dalam

sub bagian identifikasi masalah yaitu,; (1) Suasana kerja yang kurang kondusif diakibatkan oleh perbedaan pendapat; (2) Kurangnya keharmonisan diantara anggota dewan karena persaingan politik; (3) Kurangnya fasilitas kantor seperti area parkir, ruang rapat dan penerangan

Dari hasil observasi, dokumentasi dan wawancara denga informan maka dapat kita bahas,

Suasana Kerja

Untuk membangun suasana kerja yang positif dan saling mendukung, lembaga dapat melakukan hal-hal berikut; Mendorong komunikasi dan kerja sama antar pegawai, Memberikan perhatian pada kontribusi pegawai dan mendukung pola work-life balance., Melakukan kegiatan lain bersama di hari kerja.

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan sikap saling menghargai dan saling terbuka antara satu sama lain. Suasana seperti ini menciptakan kedamaian dan kenyamanan bagi pekerjanya (Iswandi, 2004). Setiap pekerjaan yang diapresiasi baik dipuji ataupun diberikan feedback merupakan ciri saling menghargai yang dibutuhkan oleh karyawan

Sehubungan dengan indikator suasana kerja dalam melihat sejauh mana budaya kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor Dewan Sekretariat Kabupaten Gorontalo, dengan melakukan wawancara kepada para informan yang telah ditetapkan sebagaimana yang tertuang dalam sumber data penelitian yaitu, ketua dewan , Staf dewan, sekwan,

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memberi kesimpulan bahwa, Budaya Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalodalam suasana kerja sudah optimal dengan membangun suasana yang kondusif, maka perlu kita berkomunikasi, berkoordinasi dan saling menghargai satu dengan lainnya

Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (T Hartono, 2020)

Adapun hubungan dengan rekan kerja yang terjadi antara anggota dewan di Kabuapaten Gorontalo sudah terjalin baik dan harmonis salah satu kunci adalah sukses ditempat kerja, begitu pula dengan teman-teman di partai lain walaupun beda partai dan beda program tetap kompak, karena semua ini mereka lakukan untuk membangun gorontalo

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memberi kesimpulan bahwa, Budaya Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor

Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalodalam hubungan kerja sudah optimal walaupun beda partai dan beda program tetap kompak, karena semua ini mereka lakukan untuk membangun gorontalo

Tersedianya Fasiltas kerja

Fasilitas kerja adalah fasilitas pendukung dalam aktivitas fisik suatu kantor atau organisasi, dan sedang digunakan dalam kegiatan normal kantor, memiliki masa manfaat yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa depan (Sihotang, 2020)

Wuwungan (2017) menyebutkan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pererjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

Tersedianya fasilitas kerja yang dapat diakses dengan mudah dan tidak terbatas akan memaksimalkan hasil kerja pegawai sertapenyelesaian pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat (Aditya Irawan, 2018). Sehingga fasilitas kerja yang nyaman bisa menjadi salah satu faktor penting untuk menunjang produktivitas pegawai

Sehubungan dengan indikator tersedianya fasilitas kerja dalam melihatsejauh mana budaya kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor Dewan Sekretariat Kabupaten Gorontalo , dengan melakukan wawancara kepada para informan yang telah ditetapkan sebagaimana yang tertuang dalam sumber data penelitian yaitu, ketua dewan , Staf dewan, sekwan

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memberi kesimpulan bahwa, Budaya Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalodalam tersedianyafasiltas kerja belum optimal masih banyak faslitas yang kurang memadai seperti, ruang parkir, ruang rapat dan ruang tamu yang sempit

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lingkungan Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Gorontalo, diperoleh kesimpulan bahwa, lingkugan kerja menjadi satu acuan di dalam tempat kerja, seperti dengan suasana kerja membangun suasana yang kondusif, dengan melakukan komunikasi, berkoordinasi dan saling menghargai satu dengan lainnya. Melakukan hubungan dengan rekan kerja walaupun beda partai dan beda program tetap kompak, karena semua ini mereka lakukan untuk membangun gorontalo. Tersedianya fasiltas kerja belum optimal masih banyak faslitas yang kurang memadai seperti, ruang parkir, ruang rapat dan ruang tamu yang sempit

Adapun saran yang penulis sajikan adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan kepada semua pihak dapat menciptakan lingkungan kerja yang Produktif; (2) Melakukan komunikasi terbuka dan jujur terhadap

rekan kerja; dan (3) Melakukan penghargaan dan motivasi terhadap rekan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89– 103. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365

Elki Sriwi Utami (2019) dengan judul "Budaya Kerja di Kantor Kementrian Agama Kota Padang

Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai. Media Nusa Creative

Mangkunagara, A. A. A. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Rosda karya.

Luwes Anaticia (2018) dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja (CORPORATE CULTURE) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syairah Cabang Banda Aceh"

Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo

Shifa Nurhalizah (2017) "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri I Tegal".

Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Journal of managementReview, 4(3), 535–542. https://doi.org/http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview

Sugiyono. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Tommy Hartono, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. 7(1), 220–237.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 298–307