

Analisis Responsibilitas Sub Humas Protokol dalam Publikasi Kegiatan DRRD Provinsi Jawa Timur

Innike Fitra Farastutie, Agus Widiyarta

Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur

innikefitraaf12@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the work responsibilities of employees at the East Java DPRD Secretariat in the Sub Public Relations Protocol section which is seen from how government administrators exercise their authority. Responsibility is a crucial foundation for government performance and legitimacy. The DPRD Secretariat is a government institution that supports all activities of the East Java DPRD. The Protocol Sub Public Relations role is to facilitate and publicize the activities of the East Java Province DPRD. The aim of this research is to find out how responsive the Sub-Public Relations Protocol is in carrying out its duties and obligations, realizing quality and responsible performance so that it can achieve the desired goals and support the DPRD's duties optimally. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. This research uses the Responsibility Parameter theory according to Jabra and Dwivedi, namely understanding responsibility, granting authority in accordance with responsibility, performance evaluation, accurate, fair, timely actions, and commitment from the leader. The results of this research found that the responsibility and responsibility of the Protocol Sub Public Relations section was very good. This can be seen from the results of the work achievements in that section, which has carried out its main duties and tasks well.

Keywords: Organization, Performance, Responsibility

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh tanggung jawab kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Jawa Timur bagian Sub Humas Protokol yang dilihat dari bagaimana penyelenggara pemerintah menjalankan wewenangnya. Tanggung jawab merupakan fondasi yang krusial bagi kinerja dan legitimasi pemerintah. Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang menunjang seluruh kegiatan DPRD Jawa Timur. Sub Humas Protokol memiliki peran yakni memfasilitasi dan mempublikasikan kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui bagaimana responsibilitas di Sub Humas Protokol dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, mewujudkan kinerja yang berkualitas dan bertanggungjawab sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan menunjang tugas DPRD dengan optimal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori Parameter Responsibilitas menurut Jabra dan Dwivedi yakni pemahaman akan tanggung jawab, pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab, adanya evaluasi kinerja, tindakan-tindakan yang akurat, adil, tepat waktu, dan komitmen dari pemimpin. Hasil penelitian ini menemukan bahwa responsibilitas dan tanggung jawab pada bagian Sub Humas Protokol sangat baik. Hal ini dilihat dari hasil capaian kerja pada bagian tersebut telah menjalankan tupoksinya dengan baik.

Kata kunci: Organisasi, Kinerja, Responsibilitas

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah atau sarana yang memiliki suatu tujuan dengan berisi orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dengan organisasi tersebut. Selain adanya anggota, organisasi juga memiliki banyak komponen dengan dilandasi berbagai aspek seperti aturan-aturan untuk tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan utama yang dilakukan, dan kesadaran diri dari setiap anggota organisasi tersebut dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota. Mathis dan Jackson menjelaskan terkait definisi organisasi yang dikutip dalam buku Effendhie (2011). Dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi, tentunya setiap anggota organisasi akan mengupayakan dan selalu mengarah pada pencapaian tujuan yang didasari oleh visi dan misi organisasi. Salah satu bentuk organisasi yaitu organisasi pemerintah.

Organisasi pemerintah (*government organization*) merupakan salah satu bentuk dari berbagai bentuk organisasi nirlaba. Organisasi pemerintah merupakan suatu entitas yang dibentuk oleh pemerintah untuk bertanggungjawab melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah dalam penyelenggaraan layanan publik kepada masyarakat. Organisasi pemerintah berperan dalam mengatur, mengawasi, dan mengelola berbagai sektor publik yakni seperti sektor pendidikan, Kesehatan, ekonomi, infrastruktur, dan lain-lain. Segala aktivitas yang dilakukan semata-mata untuk memberikan pelayanan dan peningkatan dalam pelayanan tersebut pada masa yang akan datang. Organisasi pemerintah juga merupakan lembaga yang diberikan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan bidangnya yang secara aktif berperan dalam menentukan nasib bangsa tersebut. Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja organisasi yang baik.

Pengertian kinerja dalam organisasi ialah dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat diketahui berhasil atau tidaknya tujuan tersebut. Kinerja merupakan sebuah ukuran hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Ini dapat mencakup sejauh mana tujuan yang telah dicapai dan seberapa efektif serta efisien pekerjaan yang dilakukan. Ada beberapa elemen penting yang dapat mengacu dalam mendefinisikan sebuah kinerja yakni yang pertama, kinerja harus relevan dengan tujuan yang ingin dicapai yang berarti kinerja harus berikatan langsung dengan apa yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Misalnya, jika tujuannya yakni ingin meningkatkan penjualan, maka dari penjualan tersebut dapat dijadikan sebuah pengukuran kinerja yang relevan.

Kinerja sebuah organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kinerja seseorang. Dengan adanya pengukuran maka suatu instansi atau organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan *feed back* terhadap hasil pengukuran kinerja, memperbaiki kinerja dan pengambilan keputusan sehingga

instansi atau organisasi tersebut memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Salah satu bentuk pengukuran kinerja yaitu responsibilitas dapat diartikan dengan sebuah kemampuan dari suatu organisasi untuk mengatur suatu pemberian pelayanan yang diberikan sudah sejauh mana dan apakah sudah sesuai dengan prosedur serta peraturan yang berlaku atau yang telah diatur. Menurut (Lenvine, 1990) dalam Agus Dwiyanto (2006 : 50) responsibilitas merupakan pengukuran yang dapat ditunjukkan dengan proses dari pelayanan publik itu apakah dilakukan dengan tidak melanggar larangan serta ketentuan yang berlaku atau ditetapkan. Dengan arti responsibilitas menjelaskan apakah yang dilakukan oleh birokrasi publik sudah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar yang sesuai dengan kebijakan yang ada dalam birokrasi tersebut baik eksplisit maupun implisit.

DPRD Provinsi Jawa Timur berperan penting dalam menjalankan fungsi legislasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan terkait kebijakan publik di tingkat provinsi. Sebagai perwakilan rakyat, DPRD Provinsi Jawa Timur juga berperan dalam menerima aspirasi dan keluhan masyarakat. Untuk menjalankan dan mendukung pelaksanaan, tugas dan wewenang tersebut pasti terdapat sekretariat yang membantu melaksanakan segala usaha dan kegiatan-kegiatan di DPRD Provinsi Jawa Timur. Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur mempunyai posisi yang penting dalam menunjang seluruh kegiatan di DPRD Provinsi Jawa Timur yakni melayani serta memfasilitasi anggota dewan guna memperkenalkan atau memberikan informasi kepada masyarakat luas, tentang apa saja dan siapa anggota DPRD Provinsi Jawa Timur, serta bagaimana kiprah atau kegiatan para anggota DPRD yang ada didalamnya.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja di Sub Humas Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur yakni masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja seperti keterlambatan masuk kerja. Lalu terdapat permasalahan selanjutnya seperti keterbatasan SDM pada Sub Humas Protokol. Keterbatasan SDM yang dimaksud adalah masih kurangnya pegawai untuk menunjang pekerjaan di Sub Humas Protokol selain itu masih kurangnya kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh para pegawai sehingga permasalahan tersebut menjadikan pelaksanaan tugas yang diberikan tidak efisien dan menghambat pengerjaan sehingga hasil yang diberikan kurang memuaskan. Dengan beberapa permasalahan di atas peneliti berusaha menganalisis, mengidentifikasi dan mendeskripsikan dari rumusan masalah tersebut dengan tujuan mengetahui bagaimana responsibilitas kinerja pegawai Sub Humas Protokol DPRD Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis fenomena-fenomena yang ada. Peristiwa, aktivitas sosial, sikap, persepsi, dan pemikiran pembaca secara individu maupun kelompok. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Creswell (2017:4) mengatakan bahwa

penelitian kualitatif ialah metode yang digunakan untuk mengeksplor dan memahami terkait masalah sosial maupun kemanusiaan dari sejumlah individu atau sekelompok orang dalam hal tersebut. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan di DPRD Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan teknik *Snowball Sampling* dalam penentuan informan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis *Interactive Model* dari Miles dan Huberman yakni pengumpulan data (*data Collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responsibilitas merupakan pertanggungjawaban pekerja yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang telah diberikan. Responsibilitas ini juga suatu hasil seseorang melakukan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan peran seseorang kepada pihak terkait. Responsibilitas ini diukur dengan menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan kepada publik yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Tanggung jawab yang ada dalam responsibilitas menekankan bahwa suatu tindakan harus dilakukan secara sadar dan siap menanggung semua risiko atas wewenang yang telah diberikan. Maka bila responsibilitas ini menurun dapat dikatakan bahwa kualitas seseorang dalam pekerjaannya tidak sesuai yang diharapkan atau kurang maksimal. Responsibilitas ini tentunya dibutuhkan dalam tingkat pelayanan publik di suatu instansi pemerintah. Seperti pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang merupakan lembaga perwakilan rakyat atau parlemen tingkat daerah dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah bersama dengan pemerintahan daerah setempat.

Pada penelitian ini, membahas terkait sekretariat yang berada di DPRD Provinsi Jawa Timur. Sekretariat DPRD mempunyai tugas memberikan pelayanan kesekretariatan dan pengelolaan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas DPRD, dan menyediakan hingga mengordinasikan para tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD sesuai yang dibutuhkan. Dengan banyaknya tugas tersebut, maka sekretariat DPRD dibagi menjadi beberapa bagian yang diberi wewenang masing-masing. Salah satunya yang dibahas dalam penelitian ini ialah Sub Humas Protokol yang berada di bagian perundang-undangan pada salah satu bagian Sekretariat DPRD Jawa Timur.

Dari proses kerja yang ada serta dari hasil pengamatan peneliti serta diikuti oleh hasil wawancara menunjukkan bahwa Sub Humas Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur responsif dan bertanggung jawab dalam memfasilitasi serta menunjang kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur. Tetapi masih kurang maksimalnya pengerjaan yang dilakukan oleh Sub Humas Protokol. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengaitkan hal tersebut dengan teori yang di kemukakan oleh Jabra dan Dwivedi dalam Widodo (2001) yakni pemahaman akan tanggung jawab, pemberian wewenang sesuai tanggung jawab, adanya evaluasi kerja, tindakan-tindakan yang akurat, adil, dan tepat waktu dan komitmen dari pemimpin.

Pemahaman Akan Tanggung Jawab

Pada dasarnya pemahaman akan tanggung jawab merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang mencerminkan kesadaran diri akan tanggung jawab serta kewajiban pegawai untuk menanggung segala perbuatan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja. Responsibilitas kerja pegawai dengan terwujudnya pemahaman akan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab atas perbuatannya. Sikap paham akan tanggung jawab diperlukan pegawai pada setiap pekerjaan, sehingga setiap pegawai dapat menyadari dan melaksanakan apa yang sudah ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya tanpa terkecuali agar mencapai tujuan organisasi tersebut. Ketika masih kurangnya pemahaman akan tanggung jawab oleh pegawai maka akan berdampak buruk pula bagi organisasi maupun instansi terkait. Pemahaman akan tanggung jawab sangatlah penting untuk melaksanakan tugasnya. Memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dalam menjalankan tugas akan memberikan panduan bagi para birokrat publik untuk menetapkan prioritas tugas utama mereka serta memahami konsekuensi dari kelalaian dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, para birokrat akan lebih mampu mengidentifikasi dan memfokuskan energi mereka pada tugas yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemahaman akan tanggung jawab juga akan membantu menggarisbawahi pentingnya kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, serta menyadari risiko dan konsekuensi yang mungkin timbul jika tugas tidak dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku. Sebagai hasilnya, kesadaran akan tanggung jawab ini akan mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih efektif dan akuntabel di dalam birokrasi publik.

Sejauh ini pemahaman tanggung jawab di Sub Humas protokol sudah memahami tanggung jawab serta melakukan pelayanan terbaik untuk DPRD Provinsi Jawa Timur. Sekalipun memang terdapat kendala dalam menjalankan tanggung jawabnya yakni kekurangan SDM serta kemampuan pegawai yang masih kurang, dalam menjalankan tanggung jawabnya Sub Humas Protokol tidak menyinggalkan kewajibannya dan tetap melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Sub Humas Protokol selalu memikirkan solusi terbaik agar dapat melakukan pekerjaannya sebaik-baiknya tanpa meninggalkan kewajiban serta tanggung jawabnya.

Pemberian Wewenang Sesuai Tanggung Jawab

Pemberian wewenang yang sama besar dengan tanggung jawabnya merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi maupun instansi dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawabnya, maka diharapkan dapat menumbuhkan rasa sadar dari pegawai untuk mengambil keputusan yang tepat ketika akan melakukan sesuatu hal sehingga pegawai tersebut tidak akan merugikan pihak mana pun. Pegawai juga berhak memutuskan suatu keputusan maupun bertindak namun hal yang dilakukan tidak di luar batasan yang ditetapkan dan tanggung jawab yang diembannya. Harus adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, jika wewenang yang diberikan lebih besar daripada tanggung jawab akan terjadi penyalahgunaan wewenang

sehingga akan berdampak negatif bagi organisasi. Dan sebaliknya ketika tanggung jawab lebih besar daripada wewenang maka akan timbul kendala atau permasalahan dalam pelaksanaan tugas.

Setiap pegawai yang bekerja di Sub Humas Protokol dengan pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab telah diikuti dengan adanya surat keputusan yakni Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/49/KPTS/013/2022 tentang Tugas Kelompok Subtansi dan Tugas Sub-Koordinator Di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur. Kewenangan tersebut telah dijabarkan dan dilakukan dengan baik oleh setiap pegawai. Dari hasil wawancara yang telah dipaparkan, telah dijelaskan bahwa ketika memang ada pegawai yang lalai dalam pengerjaan tugasnya maka dapat dikatakan pegawai tersebut tidak bertanggungjawab atas wewenang yang telah diberikan maka akan dilakukan tindakan oleh pimpinan sesuai dengan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Adanya Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian dari hasil pelaksanaan tugas seseorang atau organisasi unit-unit kerja yang sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan pegawai serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan mereka. Dengan melakukan evaluasi kinerja yang efektif maka dapat memberikan kejelasan tentang tujuan organisasi maupun instansi yang hendak dicapai. Tujuan dari evaluasi kinerja pun akan menjamin pencapaian sasaran dan mengetahui posisi serta tingkat pencapaian organisasi tersebut. Terutama untuk mengetahui bila terjadi hal yang tidak diinginkan atau penyimpangan supaya segera dapat diperbaiki, sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Upaya adanya evaluasi kinerja yang diterapkan di Sub Humas Protokol memudahkan para pegawai dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja setiap pegawai. Bentuk evaluasi yang dilakukan pada Sub Humas Protokol yakni adanya pertemuan tiap bulan serta evaluasi *online* menggunakan media elektronik. Namun sering kali evaluasi juga dilakukan menggunakan Whatsapp untuk mengingatkan. Evaluasi pada Sub Humas Protokol juga mencakup apakah para pegawai telah mencapai capaian target yang seharusnya di capai.

Tindakan-tindakan yang Akurat, Adil dan tepat Waktu

Tindakan akurat, adil dan tepat waktu dalam pemenuhan tanggung jawab yang diemban seseorang merupakan hal yang penting pula bagi suatu organisasi maupun instansi. Dengan maksud ialah bagaimana pegawai tersebut dapat melakukan dan mampu memberikan tindakan akurat berdasarkan peraturan atau pedoman yang ada. Tindakan yang adil juga mencerminkan bagaimana pegawai tersebut dapat memberikan pelayanan atau melakukan suatu pekerjaan tanpa memandang status sosial seseorang. Tindakan adil juga memiliki makna sama berat, tidak berat sebelah, dan tidak memihak, berpihak kepada yang benar serta berpegang

pada kebenaran, sepatutnya dan tidak sewenang-wenang. Tindakan tepat waktu merupakan tindakan ketika pegawai mengerjakan tugas dan tupoksinya tanpa menunda pekerjaan yang ada. Tindakan ini sangat berkesinambungan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi terkait.

Perwujudan Sub Humas Protokol yang responsif juga dapat dilihat dari tindakan-tindakan yang akurat, adil dan tepat waktu seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa Sub Humas Protokol sudah melakukan tindakan ini dengan baik sesuai dengan SOP yang berpedoman pada Peraturan Gubernur. Sub Humas Protokol juga telah mencapai indikator capaian kinerja yakni jumlah dokumen penyebarluasan kajian per-UU daerah, publikasi dan dokumentasi dewan berdasarkan laporan kinerja yang ada. Namun masih adanya kendala individu yakni keterlambatan dalam *upload* kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur dikarenakan ritme kegiatan anggota dewan yang sangat banyak maka terjadi hal tersebut. Hal ini juga dapat disebabkan karena keterbatasan SDM yang ada di Sub Humas Protokol sehingga menyebabkan hal tersebut. Namun para pegawai tidak semena-mena meninggalkan tugas yang ada, para pegawai tetap mengerjakan tanggung jawab nya dalam menjalankan tugas. Pimpinan juga melakukan *Controlling* yang cukup ketat kepada para pegawai, mengingatkan dan selalu memberikan arahan yang baik kepada para pegawai.

Komitmen dari Pemimpin

Komitmen dari pemimpin merupakan hal yang penting untuk mendorong agar kualitas pekerjaanya optimal dan meningkat. Tentunya juga dapat mempengaruhi pegawai untuk menuju ke arah yang lebih baik agar tercapainya tujuan bersama. Selain itu komitmen dari pemimpin harus menerapkan nilai-nilai yang memberikan kenyamanan kepada kedua belah pihak tanpa merugikan siapa pun sehingga dalam mencapai tujuan bersama pemimpin dan pegawai harus memiliki visi misi yang sama agar dapat terwujudnya tujuan bersama. Ketika pemimpin memiliki rasa komitmen yang kurang, akan berdampak buruk bagi pegawai maupun instansi terkait yang mana akan menyebabkan kualitas dari para pegawai serta instansi akan menurun dan tujuan tidak dapat tercapai secara optimal.

Pemimpin pada Sub Humas Protokol berkomitmen tinggi untuk mencapai target atau sasaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. pemimpin senantiasa selalu memacu para pegawai agar melaksanakan serta memenuhi tugasnya dengan baik. Selain itu ketika terdapat pegawai yang memang mendapatkan kendala mengenai tugasnya, pemimpin selalu memberikan ruang untuk berdiskusi dan selalu memberikan solusi terbaik. Para pegawai juga merasa bahwa pemimpin selalu *support* para pegawai yang ada di Sub Humas Protokol agar terus maju. Dengan begitu para pegawai selalu merasa nyaman ketika bekerja, hal ini memberikan dampak positif sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Contoh tindakan komitmen pemimpin di Sub Humas Protokol dapat dilihat dari beberapa indikator yang berpedoman pada dokumen yang telah diberikan Sub Humas Protokol yakni yang pertama berorientasi pelayanan pemimpin mengimplementasikan hal tersebut dengan menuntaskan pekerjaannya dengan sangat baik. Kedua pada indikator akuntabel pemimpin mengimplementasikan

dengan selalu datang sebelum jam kerja sehingga pemimpin selalu sigap dalam menjalankan kewajibannya, mengerjakan tugas tambahan yang ada. Selanjutnya pada indikator harmonis pemimpin selalu mengikuti rapat dinas dengan tepat waktu. Pada indikator loyal pemimpin mengimplementasikan dengan selalu menghadiri upacara dan apel. Selanjutnya pemimpin juga mengimplementasikan indikator adaptif dengan kompeten dalam bertanggung jawab menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Terakhir pada indikator adaptif pemimpin mengimplementasikan dengan aktif dalam berkolaborasi pada kegiatan dengan pihak maupun instansi lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan responsibilitas Sub Humas Protokol dalam publikasi kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut sesuai berdasarkan parameter responsibilitas yakni terkait pemahaman akan tanggung jawab, para pegawai Sub Humas Protokol telah memahami tanggung jawabnya masing-masing sesuai yang dijabarkan pada tugas pokok dan fungsi namun pelaksanaannya kurang didukung oleh ketersediaan sumber daya pegawai yang memadai serta *skill* dari para pegawai tersebut yang menyebabkan pengerjaan kurang maksimal. Selanjutnya mengenai pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab, pemberian kewenangan sebagaimana telah diikuti dengan adanya surat keputusan dan pemimpin akan memberikan tindakan tegas ketika terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Parameter selanjutnya adanya evaluasi kinerja, upaya adanya evaluasi juga diterapkan di Sub Humas Protokol selama 1 bulan sekali selain itu juga menggunakan media elektronik. Tindakan-tindakan yang akurat, adil dan tepat waktu, perwujudan tindakan ini juga dilakukan dengan pengerjaan sesuai dengan SOP yang ada, namun masih adanya kendala mengenai ritme kegiatan anggota dewan yang banyak maka menyebabkan keterlambatan dalam *upload* kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur tetapi para pegawai tidak semena-mena meninggalkan tanggung jawabnya. Parameter yang terakhir yakni komitmen dari pemimpin, pemimpin pada Sub Humas Protokol memiliki komitmen yang tinggi yakni selalu memacu pegawai untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, memberikan ruang diskusi ketika terdapat kendala dari pegawai, selalu mendukung para pegawai agar terus maju dan selalu memberikan rasa nyaman kepada para pegawai ketika bekerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka guna meningkatkan kinerja Sub Humas Protokol peneliti menyarankan perlunya melakukan pengusulan pegawai baru untuk memenuhi seluruh tugas dengan lebih baik lagi sehingga hasil yang diberikan optimal. Selain itu perlunya mengadakan kursus-kursus bagi para pegawai untuk mengasah dan menambah *skill* atau kemampuan agar menciptakan hasil pengerjaan yang maksimal. Penerapan sanksi kepada pegawai yang mungkin dirasa kurang dalam pengerjaannya seperti keterlambatan dalam *upload* kegiatan DPRD Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Ilmiah

- Fallis, A. . (2013). Tinjauan Pustaka Good Governance. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Herdiyanti Fajrin, I., Hakim, L., & Febriantini, K. (2021). Analisis kinerja pegawai sekretariat dprd. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 332–337.
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312–321.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151.
- Nugrah, H. (2001). *BAB II Tinjauan Pustaka - Kinerja Organisasi*. 33–53.
- NurAssyifa et all. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kementrian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus Direktorat Jendral Minyak Dan Gas Bumi). *Journal Of Public Policy And Management Review*, 4(2), 3.
- Pelindo, P. T., Pelabuhan, I. I. I., Kabupaten, S., Ria, H. S., Tahir, M., Malik, I., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2023). *Responsibilitas Pelayanan Jasa Transportasi Laut*. 4.
- Siswanto, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 1–35.
- Siswanto, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 1–35.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta