

MANAJEMEN PELAYANAN SEKRETARIAT DPRD MENDAMPINGI RESES ANGGOTA DEWAN MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT KABUPATEN TABALONG

***Mahlina¹⁾, Riduansyah Syafari²⁾**

1) Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Lambung Mangkurat, Indonesia

2) Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Lambung Mangkurat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong, Serta menganalisis faktor-faktor apa saja yang menghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan sumber data utama dari informan seperti Wakil Ketua DPRD, Sekretaris DPRD, Anggota DPRD, Kabag Fasil Angran dan Pengawasan, Kabag Persidangan, PPTK Reses, dan Pendamping Reses. Data sekunder berasal dari laporan historis dalam dokumen seperti laporan kinerja pegawai, Profil Sekretariat Dewan, dan Rencana Strategis (Renstra). Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan, dengan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi Berdasarkan hasil analisis data penelitian manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong sudah terlaksana dengan baik. Hal ini berdasarkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan. Adapun hasil yang telah dicapai yaitu tanggal 15 Maret 2024 Raperda tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah di sahkan secara resmi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan. Sementara faktor-faktor yang menghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terdiri dari keterlambatan proses pencairan dana, kekurangan sumber daya ASN, dan kurangnya sarana atau fasilitas

Kata Kunci: Manajemen Pelayanan; Reses; Menyerap Aspirasi.

PENDAHULUAN

Reses adalah suatu kegiatan yang melibatkan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk secara langsung berinteraksi dengan konstituennya di daerah pemilihannya. Kegiatan ini umumnya dilaksanakan di daerah-daerah terpencil atau langsung di wilayah pemilihannya, dengan tujuan untuk mendengarkan aspirasi, permasalahan, dan kebutuhan masyarakat secara langsung. Reses memberikan peluang kepada anggota DPRD untuk lebih

mendekatkan diri dengan konstituennya, merespons isu-isu lokal, dan memastikan bahwa suara dan kepentingan masyarakat tercermin dalam proses pembuatan kebijakan di tingkat daerah. Dengan demikian, reses tidak hanya menjadi saluran komunikasi dua arah antara wakil rakyat dan masyarakat, tetapi juga menjadi sarana untuk memperkuat dasar demokratis dalam proses pengambilan keputusan.

Reses anggota DPRD di dampingi oleh pendamping dari Sekretariat DPRD, dalam Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 188.4.175/40/2023 Tentang Penetapan Pertanggung Jawab, Koordinator dan Pendamping Kegiatan Reses Bagi Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Tahun anggaran 2023 yang menyatakan bahwa Sekretariat DPRD mendukung dan membantu pelaksanaan reses bagi pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Tabalong agar berjalan dengan baik. sekretariat DPRD memiliki peran yang substansial yang melibatkan serangkaian fungsi administratif, logistik, dan dukungan teknis serta informasi. Secara administratif, sekretariat DPRD bertanggung jawab untuk merancang, menyusun, dan mengkoordinasikan segala aspek terkait pelaksanaan reses, termasuk perizinan dan administrasi umum. Logistik menjadi bagian krusial, dengan tugas sekretariat melibatkan penyediaan fasilitas, pengaturan transportasi, dan koordinasi tempat pelaksanaan reses.

Selain peran utamanya dalam administrasi, sekretariat DPRD juga bertanggung jawab atas dukungan teknis dan penyediaan informasi yang esensial. Sebagai sumber informasi terpercaya, sekretariat DPRD menyediakan data terbaru dan analisis yang relevan untuk membantu anggota DPRD dalam merencanakan agenda reses dan memberikan tanggapan yang sesuai terhadap aspirasi masyarakat. Dukungan teknis juga menjadi bagian penting dari peran sekretariat, meliputi pemeliharaan dan pengoperasian perangkat teknologi yang diperlukan selama pelaksanaan reses, serta memastikan ketersediaan dukungan teknis yang diperlukan oleh anggota DPRD agar kegiatan reses dapat berjalan lancar dan efektif.

Dalam konteks peningkatan kinerja, penting untuk memahami bahwa peran sekretariat DPRD tidak hanya mencakup tugas administratif dan logistik, tetapi juga memperluas ke aspek dukungan teknis dan informasi. Hal ini melibatkan

pemanfaatan teknologi serta analisis data untuk mendukung proses pengambilan keputusan anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam pelaksanaan reses. Pemahaman yang mendalam terhadap peran ini menjadi krusial dalam mengevaluasi kinerja pelaksanaan reses anggota DPRD serta meningkatkan keterlibatan dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan memiliki sumber daya yang komprehensif dan mendukung, seperti informasi terkini dan dukungan teknologi yang diperlukan, sekretariat DPRD dapat menjadi mitra strategis bagi anggota DPRD dalam memastikan bahwa reses tidak hanya berjalan lancar, tetapi juga menghasilkan keputusan dan kebijakan yang lebih berkualitas serta berdampak positif bagi masyarakat yang diwakilinya. Oleh karena itu, langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja sekretariat DPRD dapat mencakup investasi dalam infrastruktur teknologi, pelatihan staf untuk meningkatkan kemampuan analisis data, serta memastikan akses yang mudah terhadap informasi yang relevan.

Pelaksanaan reses, sebagai sebuah kegiatan yang mempertemukan anggota DPRD dengan konstituennya, dirintangi oleh sejumlah tantangan yang memerlukan penanganan yang hati-hati. Tantangan administratif menjadi kendala signifikan, di mana kompleksitas prosedur dan regulasi dapat menghambat kelancaran pelaksanaan reses, membutuhkan upaya maksimal dalam penanganan dan pemenuhan persyaratan administratif. Sumber daya yang terbatas juga menjadi hambatan serius yang dihadapi baik oleh anggota DPRD maupun sekretariat dalam merencanakan dan menjalankan reses.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian terkait Peran Sekretariat DPRD dalam Mendampingi Kegiatan Reses Anggota DPRD Kabupaten Tabalong, beberapa permasalahan muncul yang membutuhkan perhatian serius. Pertama, ditemukan bahwa proses pencairan dana untuk kegiatan reses memerlukan administrasi yang sangat rumit dan memakan waktu yang cukup lama. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk memperbaiki proses administratif agar lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan anggota DPRD dalam melaksanakan reses.

Kedua, Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong saat ini menghadapi tantangan serius dalam hal kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan

jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang hanya 29 orang untuk melayani 30 anggota Dewan, jelas terdapat ketidakseimbangan yang signifikan. Rasio ini menunjukkan bahwa hampir setiap ASN harus mendukung lebih dari satu anggota Dewan, yang dalam prakteknya mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan menghambat efisiensi operasional. Ketidacukupan jumlah SDM ini menjadi masalah krusial karena anggota Dewan membutuhkan dukungan administratif dan teknis yang memadai untuk menjalankan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Jumlah ASN yang minim tersebut mengarah pada peningkatan risiko ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan kualitas dukungan terhadap fungsi-fungsi Dewan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja legislatif secara keseluruhan.

Ketiga, penentuan lokasi reses yang dilakukan oleh Dewan dengan durasi pelaksanaan 5 hari dan 10 titik lokasi reses, sementara hanya ada satu orang pendamping yang tersedia. Hal ini menyebabkan pelaksanaan reses terkesan terburu-buru dan kurang maksimal. Keterbatasan jumlah pendamping berpotensi menghambat kinerja antara anggota DPRD dan masyarakat, serta membatasi ruang bagi anggota DPRD untuk mendengarkan aspirasi dan memahami kondisi riil di lapangan secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang konkret untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perlu dipertimbangkan revisi prosedur pencairan dana agar lebih efisien dan mempercepat proses administrasi. Perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap alokasi sumber daya manusia di Sekretariat DPRD untuk memastikan ketersediaan personel yang memadai dalam mendukung kegiatan reses. Penting untuk mempertimbangkan penyesuaian dalam penentuan lokasi reses dan penambahan jumlah pendamping sesuai dengan kebutuhan, guna memastikan pelaksanaan reses berjalan dengan baik dan mampu mengakomodasi aspirasi serta kebutuhan masyarakat secara lebih efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut terlihat bahwa kesiapan pelaksanaan reses menjadi tanggung jawab Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong, namun dalam permasalahan tersebut terlihat bahwa kinerja pendampingan reses yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong belum dilaksanakan

dengan maksimal, maka dari itu peneliti mengaitkan permasalahan tersebut pada teori kinerja dari Mangkunegara (2017:75) dimana kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Ada beberapa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan,
- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Keempat indikator ini penting untuk dijadikan acuan dalam penilaian kinerja pegawai, agar dapat melaksanakan tugas-tugas. Tujuan penilaian kinerja tersebut adalah: (a) landasan/informasi dalam pengambilan sebuah keputusan untuk mutasi, kenaikan jabatan dan kompensasi (b) sebagai alat untuk umpan balik untuk mendorong kearah kemajuan. Di samping itu, tujuan penilaian kinerja sebagai sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan bagi instansi yang bersangkutan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tafaqur Salamun Raufur (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa sampai saat ini peranan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD sudah dilakukan dengan sangat strategis. Hal tersebut dilihat dan dipertimbangkan oleh anggota legislatif yang merasa sangat terbantunya dengan adanya Perangkat Daerah ini, bahwa Sekretariat DPRD sangat yang menunjang tugas DPRD untuk menyelenggarakan Pemerintahan Daerah

Kemudian penelitian dari Rizka Hidayanti (2020) hasil penelitian dalam pelaksanaan fungsi perwakilan DPRD Provinsi, Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Provinsi Riau ternyata staf dalam menunjang tiga fungsi DPRD hanya memfasilitasi kebutuhan kelengkapan, Sekretaris Dewan yang memang dari Pegawai Negeri Sipil dan diperbantukan untuk melayani Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan keperluan DPRD cukup berperan dan belum sepenuhnya berjalan maksimal, hanya saja secara keseluruhan Sebagai staf walaupun hanya memfasilitasi segala keperluan DPRD, maka lebih ditingkatkan kinerja lagi agar dalam menunjang fungsi legislasi staf bisa lebih jeli dalam menyiapkan tenaga ahli bidang hukum pelaksanaan. Dan diharapkan lebih sering mengikuti pendidikan dan latihan. Adapun faktor yang menjadi kendala Sekretariat Dewan Provinsi Riau dalam membantu fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dilihat dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau, para pejabat sering memandang tugasnya sendiri sebagai tugas yang paling penting dibandingkan dengan tugas-tugas lain, Adanya pembagian kerja atau spesialisasi yang berlebihan dalam organisasi, kurangnya kemampuan dari pimpinan untuk menjalankan koordinasi.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka jelaslah terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong khususnya dalam mendampingi kegiatan reses anggota DPRD Kabupaten Tabalong. Berdasarkan kenyataan dan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik dan melakukan penelitian dengan judul “Manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Kemudian Mangkunegara (2017), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2019:) kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material. Apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi.

Menurut Moehariono (2019:) kinerja lembaga berasal dari dua kata yaitu kinerja dan lembaga. Istilah kinerja terjemahan dari *performance*. Karena itu istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut Veblen dalam Moehariono (2019) kelembagaan adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang direproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya. Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu. Dalam hal ini, keinginan individu (*individual preferences*) bukanlah faktor penyebab fundamental dalam pengambilan keputusan, sehingga pada posisi ini tidak ada tempat untuk memulai suatu teori.

Manajemen dipandang sebagai suatu proses khusus yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran sebuah organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya Terry (2021) ada pun pandangan George R. Terry mengenai fungsi-fungsi manajemen lazim menggunakan akronim POAC, yaitu:

1) *Planning* (perencanaan)

Planning ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

2) *Organizing* (pengorganisirian)

Organizing yaitu proses menetapkan tugas, mengumpulkan sumber daya dan mengelompokkan kegiatan untuk mencapai rencana. Pengorganisasian kegiatan mengaplikasikan seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan wewenang yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan tertentu serta tanggung jawab sehingga terwujud kesatuan usaha dalam pencapaian tujuan yang direncanakan.

3) *Actuating* (pengerakan)

Actuating diartikan sebagai suatu tindakan mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing perencanaan dan pengorganisasian akan berjalan kurang baik jika tidak disertai dengan pelaksanaan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sekali bentuk nyata dari pengoptimalan seluruh sumber daya manusia yang ada juga sangat penting, terutama ditunjukkan untuk mencapai visi, misi dan planning yang telah diterapkan.

4) *Controlling* (pengawasan)

Controlling diartikan sebagai pengukuran pelaksanaan dengan tujuan-tujuan mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana. salah satu fungsi manajemen untuk melakukan control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini guna memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu, fungsi manajemen ini akan bisa memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kualitatif yang mencakup pada kepustakaan dimana penulis mengumpulkan berbagai jenis bahan yang ditemukan dari buku-buku, jurnal maupun literatur lain yang berkaitan dengan bahasan yang akan diteliti. Penelitian kualitatif pada dasarnya dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah (*natural setting*) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif (Sugiyono, 2013:9).

Penelitian ini termasuk tipe penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara nyata dan sistematis terhadap fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu dengan secara cermat dan faktual, mencakup pada kepustakaan dimana penulis mengumpulkan berbagai jenis bahan yang ditemukan dari buku-buku, jurnal maupun literatur lain yang berkaitan dengan bahasan yang akan diteliti. Jadi peneliti menggambarkan dan menjelaskan secara nyata dan sistematis mengenai manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, adapun uraian data sumber data tersebut, yaitu:

1. Data Primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan. Data informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebagian besar berupa data kualitatif. Informasi tersebut digali dari informan atau narasumber yang terdiri dari Wakil Ketua DPRD, Sekretaris DPRD, Anggota DPRD, Kabag Fasil Anggaran dan Pengawasan, Kabag Persidangan, PPTK Reses, dan Pendamping Reses.
2. Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti informasi, publikasi atau pun dari buku dan internet

Data mengenai manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong yang telah direduksi sesuai dengan fokus penelitian kemudian disajikan secara sistematis. Penyajian data yang dilakukan secara sistematis tersebut

memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang menggambarkan keseluruhan isi dari penelitian mengenai manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian di atas, maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong, yang terdiri dari *planning* (perencanaan) dengan indikator merumuskan kegiatan dan bentuk pelaksanaan yang di inginkan, *organizing* (pengorganisiran) dengan indikator menetapkan tugas dan mengelompokkan kegiatan, *actuating* (penggerakan) dengan indikator pembagian kerja masing-masing dan pengoptimalan SDM, dan *controlling* (pengawasan) dengan indikator monitoring dan evaluasi kerja, yaitu :

Analisis *planning* (perencanaan)

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong dilihat dari perencanaan khususnya mengenai indikator merumuskan kegiatan masih belum terlaksana dengan baik, hal tersebut terlihat bahwa keterlibatan Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dalam perencanaan reses masih belum sepenuhnya mandiri dan cenderung bergantung pada anggota dewan. Meskipun Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong memiliki peran dalam pelaksanaan dan penentuan tempat reses, keputusan-keputusan penting dan inisiatif utama masih didominasi oleh anggota dewan. Hal ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong belum terlibat secara utuh dalam proses perencanaan, sehingga membutuhkan koordinasi lebih erat dan mandiri untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Ketergantungan ini tidak hanya mempengaruhi kecepatan dan kelancaran pelaksanaan reses, tetapi juga berdampak pada pengembangan kapasitas Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong itu sendiri. Tanpa keterlibatan yang lebih mendalam dan otonom, Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong berisiko tetap

berada dalam posisi yang pasif, menunggu instruksi daripada mengambil inisiatif. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat peran Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong melalui pelatihan, pembagian tugas yang lebih jelas, dan peningkatan komunikasi dengan anggota dewan. Dengan demikian, diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dapat berfungsi lebih optimal dan berkontribusi lebih signifikan dalam keseluruhan proses reses, dari perencanaan hingga pelaksanaan

Dari hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait pelaksanaan reses, terdapat beberapa temuan yang dapat disimpulkan seperti sebagian besar responden menyatakan bahwa masih ada kekurangan dalam pemilihan tempat untuk pelaksanaan reses. Hal ini terutama terkait dengan ketersediaan ruang yang memadai untuk menampung jumlah peserta yang cukup besar. Terdapat keluhan tentang keterbatasan jumlah tenaga pendamping reses yang mempengaruhi kelancaran administrasi dan pelaksanaan reses. Penambahan jumlah pendamping dianggap perlu untuk mendukung kelancaran acara. Masalah terkait dengan pencairan anggaran reses juga disoroti oleh beberapa responden. Perubahan aturan yang mengakibatkan keterlambatan pencairan dana menjadi salah satu faktor yang menyulitkan pelaksanaan reses. Adanya masukan terkait ketergangguan acara akibat kehadiran anak-anak kecil dan suasana bising yang tercipta menjadi perhatian. Namun, ada pula penekanan pada pentingnya keterbukaan acara reses untuk semua warga, tanpa aturan yang terlalu kaku. Meskipun ada sejumlah keluhan, sebagian besar responden masih memiliki harapan untuk perbaikan pelaksanaan reses di masa mendatang, termasuk peningkatan dalam hal tempat, pendampingan, dan pencairan anggaran

Analisis organizing (pengorganisasian)

Manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong dilihat dari variabel pengorganisasian khususnya mengenai indikator menetapkan tugas sudah terlaksana dengan baik. Dalam rangka memastikan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas pendampingan di DPRD Kabupaten Tabalong, berbagai langkah telah diambil oleh pihak terkait. Setiap anggota dewan, yang berjumlah

30 orang, telah diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian masing-masing. Upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap aspek dari pendampingan dapat dilaksanakan secara efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Meskipun menghadapi tantangan dalam hal ketersediaan sumber daya manusia, terutama untuk posisi tenaga pendamping reses, langkah-langkah telah diambil untuk mengatasi hal ini. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan tenaga kontrak untuk memenuhi kebutuhan pendampingan sesuai dengan jumlah anggota dewan yang ada. Meskipun demikian, keterbatasan jumlah SDM tetap menjadi kendala yang perlu diatasi.

Proses pembagian tugas tidak hanya melibatkan alokasi pekerjaan, tetapi juga melibatkan pembuatan Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 188.4.175/ 40 /2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 188.4.175/ 28 /2023 Tentang Penetapan Penanggung Jawab, Koordinator Dan Pendamping Kegiatan Reses Bagi Pimpinan Dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Tahun Anggaran 2023 yang dikeluarkan oleh Sekretariat Dewan (Sekwan). SK ini berfungsi sebagai panduan resmi yang mengatur tanggung jawab masing-masing anggota dewan dalam mendampingi berbagai program dan kegiatan. Dengan adanya SK, diharapkan bahwa setiap anggota dewan akan menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, serta memastikan keterlibatan yang efektif dalam berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh dewan.

Pendamping reses memiliki peran khusus dalam mendukung kegiatan anggota dewan saat sedang melakukan reses di wilayah konstituennya. Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh setiap anggota dewan sudah dibagikan secara merata dan sesuai dengan keahlian serta ketersediaan sumber daya. Pembagian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas dewan. Secara keseluruhan, langkah-langkah yang telah diambil termasuk distribusi tugas yang sesuai, penggunaan tenaga kontrak untuk mengatasi kekurangan SDM, serta penyusunan

SK sebagai panduan resmi, semuanya bertujuan untuk memastikan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas pendampingan di DPRD Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong dilihat dari variabel pengorganisasian khususnya mengenai indikator mengelompokkan kegiatan sudah terlaksana dengan baik, dimana rata-rata pandangan informan menjelaskan bahwa pelaksanaan reses sudah dilakukan pembahasan awal sebagai bentuk dari perencanaan pelaksanaan reses yang akan dilakukan. Dalam pelaksanaan rakor tersebut, DPRD sudah melibatkan Sekretariat DPRD dalam penentuan lokasi reses serta waktu pelaksanaan reses, sehingga Sekretariat DPRD membuat SK untuk menugaskan SDM yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong untuk memfasilitasi pelaksanaan reses yang dilakukan oleh anggota DPRD Kabupaten Tabalong.

Dalam hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait, terdapat keselarasan dalam pengorganisasian kegiatan reses di DPRD Kabupaten Tabalong. Pengelompokan kegiatan reses dilakukan dengan memperhatikan hasil Banmus (Badan Musyawarah) untuk memastikan representasi yang adil dari berbagai fraksi dan unsur pimpinan. Pelaksanaan reses direncanakan selama 5 hari dengan total 10 titik lokasi, di mana setiap hari akan dilakukan reses di 2 titik lokasi yang berbeda. Langkah ini diambil untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjangkau kebutuhan masyarakat di setiap daerah, serta memungkinkan anggota DPRD untuk lebih mendekati diri dengan konstituennya. Surat Keputusan (SK) yang ditetapkan oleh Sekretariat Dewan menjadi panduan resmi yang memastikan setiap anggota DPRD didampingi oleh pelaksana yang sesuai dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pengelompokan kegiatan reses berdasarkan hasil Banmus dan penjadwalan pelaksanaannya dalam rentang waktu yang efisien diharapkan dapat memastikan bahwa kegiatan reses dilaksanakan secara maksimal dengan memperhatikan aspek representasi, efektivitas, dan efisiensi. Hal ini juga diharapkan akan memastikan bahwa aspirasi dan kebutuhan masyarakat dapat terakomodasi dengan baik oleh setiap anggota DPRD Kabupaten Tabalong.

Analisis *actuating* (pengerakan)

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terkait dengan variabel *actuating* (pengerakan) khususnya indikator pembagian kerja masing-masing, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Meskipun pembagian kerja pendamping reses telah diatur secara rinci dalam Surat Keputusan (SK) yang ditetapkan oleh Sekretaris DPRD Kabupaten Tabalong, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitasnya.

Pemilihan pendamping reses yang kurang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan, seperti terpilihnya pramubakti yang kurang berpengalaman dalam melaksanakan reses, serta kurangnya keterlibatan langsung koordinator dalam pelaksanaan reses di lapangan, menjadi penyebab utama dari ketidaksesuaian antara harapan kualifikasi dan pengalaman yang dimiliki oleh pendamping reses. Koordinator lapangan cenderung hanya menunggu laporan dari pendamping reses tanpa hadir langsung di lokasi, sehingga koordinasi dan pembagian kerja tidak berjalan dengan efektif. Hal ini juga berdampak pada ketidakmampuan pendamping reses untuk menemani anggota dewan sampai selesai kegiatan reses, karena juga harus menyiapkan kegiatan di titik reses lainnya.

Dengan demikian, meskipun secara regulasi pembagian kerja pendamping reses telah diatur dengan baik, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan dan beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Evaluasi lebih lanjut terhadap mekanisme pembagian kerja pendamping reses dan peningkatan koordinasi serta pengawasan langsung dalam pelaksanaannya perlu dilakukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan reses di Kabupaten Tabalong

Analisis *actuating* (pengerakan)

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terkait dengan variabel *actuating* (pengerakan) khususnya indikator pengoptimalan SDM masih belum terlaksana dengan baik. Terdapat gambaran yang konsisten mengenai tantangan dalam

mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya terkait pendampingan reses di DPRD Kabupaten Tabalong. Sekwan telah melakukan berbagai langkah dalam penentuan SK dan penekanan pada tugas serta tanggung jawab pendampingan reses. Namun, masih terdapat kekurangan dalam jumlah pendamping yang tersedia, yang seharusnya setiap anggota dewan didampingi oleh dua orang pendamping.

Kekurangan ini berdampak pada efektivitas dalam pendampingan dan pelaporan kegiatan reses, serta mengurangi kualitas pelayanan kepada anggota DPRD. Para anggota DPRD menyampaikan bahwa keterbatasan jumlah pendamping menyebabkan mereka harus berpindah lokasi sebelum kegiatan reses di lokasi pertama selesai, mengakibatkan gangguan dalam pendampingan dan pelaporan kegiatan. Meskipun Sekwan telah berusaha memilih pendamping dengan cermat dan memberikan penekanan pada tugas-tugas yang harus dilakukan, namun kebutuhan akan pendampingan yang lebih efektif dan pelayanan yang lebih baik masih dirasakan. Sekwan juga menyadari masalah ini dan telah melakukan langkah-langkah untuk mengatasi keterbatasan SDM, seperti menyediakan formasi tambahan tenaga fungsional dan meningkatkan kapasitas serta kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan. Namun, evaluasi kembali alokasi SDM dan pencarian solusi terbaik untuk memenuhi kebutuhan anggota dewan dengan lebih baik masih menjadi fokus. Pendampingan reses juga secara personal mengungkapkan kendala yang mereka alami dalam menjalankan tugas mereka secara efektif akibat keterbatasan jumlah tenaga pendamping. Keterbatasan ini tidak hanya mengganggu kelancaran pendampingan, tetapi juga berdampak pada kualitas laporan kegiatan.

Analisis controlling (pengawasan)

Manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terkait dengan variabel *controlling* (pengawasan) khususnya mengenai indikator monitoring belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut terjadi dikarenakan koordinator reses yang tersedia hanya 3 orang, sehingga koordinator reses tidak mungkin bisa melaksanakan monitoring pada setiap pelaksanaan reses yang dilakukan.

Meskipun upaya telah dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan reses, namun masih terdapat hambatan yang menghambat pencapaian tujuan tersebut. Salah satu hambatan utama adalah ketidak konsistenan kehadiran koordinator dalam pelaksanaan reses, yang mengakibatkan beban pengaturan dan koordinasi terutama jatuh pada pendamping reses. Harapan untuk melihat keterlibatan proaktif dari koordinator dalam mendukung pelaksanaan reses juga belum sepenuhnya terwujud.

Pengawasan dari Sekretariat Dewan dinilai cukup baik, namun masih diperlukan peningkatan dalam hal keterlibatan dan proaktifitas koordinator dalam mendukung pelaksanaan reses bersama anggota dewan. Pemantauan langsung oleh Kepala Bagian (Kabag) selaku koordinator di lapangan menjadi hal penting untuk memastikan bahwa kegiatan reses berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan fokus utama pada menyerap aspirasi dan kebutuhan masyarakat

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terkait dengan variabel *controlling* (pengawasan) khususnya mengenai indikator evaluasi kerja, dimana rata-rata pandangan informan mengarah kepada tanggapan positif. Evaluasi dilakukan setelah reses selesai dan aspirasi masyarakat terkumpul, dimana masukan dari anggota dewan menjadi fokus utama. Evaluasi tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari pengumpulan aspirasi, pelaksanaan reses, hingga proses administratif dan anggaran. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa evaluasi dilakukan secara komprehensif.

Anggota dewan mengidentifikasi kendala-kendala yang mereka hadapi selama reses, seperti masalah lokasi, kekurangan pendamping, dan ketidaksesuaian antara jadwal reses dengan pengeluaran anggaran. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, dilakukan rapat gabungan antara anggota dewan dan Sekretariat DPRD, yang kemudian merumuskan langkah-langkah perbaikan.

Sementara itu, Sekretariat DPRD juga aktif dalam proses evaluasi, merespons keluhan-keluhan dari anggota dewan dan mengevaluasi proses

administrasi reses. Rapat-rapat internal diadakan untuk membahas kendala-kendala yang muncul dan merumuskan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan pelayanan kepada anggota dewan. Pendamping reses juga memiliki peran penting dalam evaluasi, mereka turut melibatkan diri dalam meninjau pelaksanaan reses dan memberikan masukan untuk perbaikan. Keseluruhan, evaluasi reses merupakan langkah kunci untuk memastikan efektivitas dan kualitas keseluruhan dari pelaksanaan reses. Melalui evaluasi yang komprehensif dan kolaboratif antara berbagai pihak terkait, diharapkan pelaksanaan reses di masa yang akan datang dapat berjalan lebih lancar, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan konstituen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi reses sudah terlaksana dengan baik dan memberikan landasan bagi perbaikan di masa depan

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong, dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan terdapat beberapa aspek yang belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan sehingga manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong belum terlaksana dengan baik secara keseluruhan.

Dalam tahap perencanaan, terdapat dua indikator yang masih kurang optimal, yaitu merumuskan kegiatan dan bentuk pelaksanaan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan Sekretariat DPRD dalam perencanaan reses masih belum mandiri dan masih bergantung pada anggota dewan. Selanjutnya, dalam tahap penggerakan, dua indikator, yaitu pembagian kerja masing-masing dan pengoptimalan SDM, juga belum terlaksana dengan baik. Masih terdapat kendala dalam pembagian tugas pendamping reses serta keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi efektivitas pendampingan. Dalam tahap pengawasan, indikator monitoring juga belum terlaksana dengan baik karena keterbatasan jumlah koordinator reses yang tidak mampu melakukan pemantauan pada setiap pelaksanaan reses.

Namun, terdapat beberapa aspek yang sudah berjalan dengan baik. Dalam tahap pengorganisasian, indikator menetapkan tugas dan mengelompokkan kegiatan sudah terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas telah diatur dengan baik, dan kegiatan reses telah dikelompokkan secara efisien. Selain itu, dalam tahap pengawasan, indikator evaluasi kerja juga sudah berjalan dengan baik. Evaluasi dilakukan secara komprehensif dan kolaboratif, yang membantu dalam mengidentifikasi kendala-kendala dan merumuskan langkah-langkah perbaikan. Dengan demikian, perbaikan yang perlu dilakukan terutama berfokus pada meningkatkan keterlibatan mandiri Sekretariat DPRD dalam perencanaan, memperbaiki pembagian tugas pendamping reses, meningkatkan ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia, serta memperkuat pengawasan melalui monitoring yang lebih efektif.

Namun, dari penyerapan aspirasi hingga dijadikan Raperda, dan akhirnya menjadi Perda, pada tanggal 15 Maret 2024, Raperda tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah disahkan secara resmi melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Meskipun manajemen pelayanan Sekretariat DPRD dalam mendampingi reses Anggota Dewan untuk menyerap aspirasi masyarakat dan menjadikannya Perda di Kabupaten Tabalong masih mengalami hambatan, konsistensi dalam pelaksanaan reses tetap optimal. Hal ini memastikan bahwa keinginan masyarakat terkait dengan pemberdayaan tenaga kerja telah dituangkan dalam Raperda yang kemudian disahkan menjadi peraturan daerah. Peraturan daerah ini nantinya akan mengatur implementasi kebijakan dan program-program konkret yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja serta menciptakan peluang kerja yang lebih luas bagi masyarakat Tabalong. Meskipun ada tantangan dalam proses penyusunan Perda, langkah-langkah untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas implementasi peraturan daerah tersebut telah diatur dengan baik melalui koordinasi antara DPRD dan pemerintah daerah.

Dengan demikian, Peraturan Daerah ini akan menjadi landasan hukum yang kuat untuk mewujudkan visi pemerintah daerah dalam mengembangkan sektor ketenagakerjaan. Evaluasi terus-menerus akan dilakukan guna memastikan bahwa regulasi ini berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan manfaat maksimal

bagi pembangunan masyarakat dan ekonomi lokal di Kabupaten Tabalong. Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah bertujuan untuk memberikan jaminan kesempatan kerja kepada penduduk Kabupaten Tabalong tanpa mengabaikan asas persamaan hak dalam memperoleh pekerjaan serta tetap menerapkan asas non-diskriminasi. Melalui pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Daerah, Pemerintah Daerah dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dan menciptakan tenaga kerja yang berkompeten untuk bersaing dalam dunia ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja.

Pengoptimalan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan daerah dengan upaya mewujudkan tenaga kerja daerah yang kompeten, produktif, berkualitas, dan memiliki daya saing tinggi, serta memberikan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang adil. Pemerintah Daerah juga melibatkan pemberi kerja dalam melaksanakan pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah (TKD), yang diharapkan dapat memperkuat integrasi tenaga kerja lokal ke dalam berbagai sektor industri dan mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Tabalong.

Faktor-faktor apa saja yang menghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses Anggota Dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong

Berkaitan dengan kendala yang dialami oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong di atas, maka dapat diuraikan faktor-faktor yang menghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong. Adapun faktor penghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong yaitu proses pencairan dana yang terlambat, kekurangan sumber daya ASN, dan kurangnya sarana (fasilitas). Untuk lebih jelasnya berikut ini penjelasan lebih terperinci terkait dengan faktor penghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong, yaitu :

Salah satu faktor utama adalah keterbatasan alokasi anggaran yang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan aktual untuk pelaksanaan kegiatan reses. Hal ini menyebabkan anggaran yang tersedia tidak mencukupi, mengarah pada

penggunaan Tambahan Uang (TU) sebagai sumber dana tambahan. Namun, proses ini tidak selalu berjalan lancar, karena proses administratif seperti persetujuan dan pengesahan SPJ seringkali memakan waktu yang cukup lama. Selain itu, kurangnya kegesitan dalam menangani perubahan anggaran dan persiapan dokumen yang diperlukan juga menjadi kendala. SDM yang terlibat dalam proses ini perlu lebih proaktif dan responsif terhadap perubahan anggaran dan kebutuhan administratif yang mungkin timbul selama pelaksanaan kegiatan reses

Tantangan ini tidak hanya berasal dari internal Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong, tetapi juga dari pihak eksternal seperti proses administratif di Bendahara Umum Daerah (BUD). Ketidakmampuan untuk menyusun dan menyelesaikan SPJ dengan cepat dan tepat juga menjadi hambatan nyata dalam proses pencairan dana reses. Dalam menangani tantangan ini, dibutuhkan kerjasama antarunit di Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong untuk meningkatkan koordinasi dan komunikasi. Peningkatan kualitas SDM yang terlibat dalam proses administratif juga menjadi kunci dalam mengatasi masalah ini.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat dinamika internal yang dapat menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan reses anggota DPRD di Kabupaten Tabalong. Salah satunya adalah perubahan yang sering terjadi pada anggaran reses setelah disetujui bersama antara anggota dewan dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Perubahan ini terjadi ketika anggota dewan mengajukan perubahan atau penambahan kegiatan reses setelah proses persetujuan anggaran. Hal ini dapat menyebabkan kerumitan dalam penyesuaian administratif dan proses pengalokasian dana, terutama jika perubahan tersebut terjadi ketika kegiatan reses sedang berlangsung. Dinamika ini juga mencakup interaksi langsung antara anggota dewan dan Sekwan, di mana anggota dewan kadang-kadang datang langsung kepada Sekwan untuk mengajukan perubahan anggaran atau penambahan kegiatan reses. Situasi ini menciptakan tekanan tersendiri bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong untuk memenuhi permintaan anggota dewan, terutama jika permintaan tersebut dianggap mendesak atau penting. Sebagai akibatnya, Sekwan mungkin merasa terpaksa untuk

menyesuaikan anggaran dan proses administratifnya, bahkan jika hal tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya

Faktor yang kedua yang menjadi faktor penghambat dalam pendampingan Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dalam menunjang kegiatan reses Anggota Dewan di Kabupaten Tabalong yaitu kurangnya sumber daya ASN yang ditugaskan untuk mendukung pelaksanaan reses yang sesuai dengan keinginan Anggota DPRD Kabupaten Tabalong. Kurangnya sumber daya manusia ini terkait dengan jumlah ketersediaan ASN serta jumlah tenaga kontrak yang bisa dimanfaatkan untuk menjadi tenaga Pendamping Reses.

Berdasarkan serangkaian wawancara dengan berbagai pihak terkait, termasuk anggota DPRD, pejabat, dan masyarakat, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua faktor utama yang menghambat pelaksanaan reses Anggota DPRD di Kabupaten Tabalong. Faktor pertama adalah kurangnya sumber daya ASN yang ditugaskan untuk mendukung kegiatan reses sesuai dengan keinginan anggota DPRD. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah ASN yang tersedia, terutama karena banyaknya pejabat struktural yang tidak dapat dilibatkan langsung dalam pendampingan reses di lapangan. Kendati demikian, upaya telah dilakukan dengan melibatkan tenaga kontrak sebagai solusi tambahan. Namun, masih diperlukan perhatian dan peningkatan alokasi sumber daya untuk mendukung keberhasilan kegiatan reses di masa mendatang.

Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong memutuskan untuk melibatkan tenaga kontrak sebagai solusi tambahan, meskipun keterbatasan keahlian dari pegawai kontrak menjadi kendala tersendiri. Selain itu, penentuan lokasi reses juga menjadi faktor penghambat. Meskipun tempat reses sudah ditentukan sebelumnya, antusiasme masyarakat terkadang melebihi kapasitas tempat yang tersedia. Hal ini menyebabkan ruangan menjadi penuh, meningkatkan suhu ruangan, dan mengurangi kenyamanan bagi peserta reses, terutama anak-anak yang rentan terhadap panas dan kebisingan.

Hasil wawancara menunjukkan konsistensi dalam penekanan atas pentingnya peningkatan alokasi sumber daya manusia dan perhatian terhadap lokasi reses yang nyaman bagi peserta. Para narasumber menggarisbawahi perlunya perhatian khusus dari pihak terkait, seperti BKDPSDM Kabupaten

Tabalong, untuk meningkatkan alokasi sumber daya guna mendukung keberhasilan kegiatan reses di masa mendatang. Dari hasil observasi dan dokumentasi, terlihat jelas bahwa kekurangan sumber daya ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong memberikan dampak langsung pada keterbatasan dalam mendampingi pelaksanaan reses. Jumlah anggota DPRD yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah ASN yang tersedia membuat hambatan dalam memberikan pendampingan optimal, dimana pendamping reses sudah meninggalkan lokasi reses sebelum pelaksanaan reses berakhir dikarenakan pendamping reses harus menyiapkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan reses di titik selanjutnya. Meskipun upaya dilakukan dengan melibatkan tenaga kontrak sebagai solusi tambahan, namun keterbatasan sumber daya ASN tetap menjadi tantangan yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan reses. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan reses sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan penentuan lokasi yang memadai. Oleh karena itu, rekomendasi diberikan untuk peningkatan alokasi sumber daya manusia, baik melalui penambahan ASN maupun peningkatan kualifikasi pegawai kontrak

Faktor penghambat yang ketiga yaitu kurangnya fasilitas atau sarana yang memadai, terutama terkait dengan penentuan lokasi reses. Beberapa informan memberikan pandangan serupa tentang permasalahan ini. Penelitian menunjukkan bahwa penentuan lokasi reses, khususnya pemilihan gedung atau rumah warga sebagai titik reses, seringkali menghadapi kendala signifikan. Antusiasme tinggi dari masyarakat membuat jumlah peserta reses melebihi kapasitas ruangan yang tersedia. Hal ini menciptakan situasi yang tidak nyaman dan kurang kondusif, terutama bagi ibu-ibu yang membawa anak kecil. Kondisi ruangan yang sempit menciptakan ketidaknyamanan fisik dan emosional bagi peserta, sehingga memengaruhi interaksi antara Anggota DPRD dengan masyarakat serta daya serap aspirasi masyarakat. Observasi lapangan memperkuat temuan ini dengan mencatat kondisi aktual yang menunjukkan kepadatan peserta dan kebisingan di dalam ruangan.

Hasil dokumentasi juga menegaskan bahwa kurangnya fasilitas seperti ruang yang cukup luas dan penunjang lainnya menghambat pelaksanaan kegiatan

reeses dengan efektif. Sering kali, lokasi yang dipilih tidak dapat menampung lonjakan partisipasi warga yang melebihi kapasitas awal, menyebabkan ruangan menjadi penuh sesak dan tidak nyaman. Informan menjelaskan bahwa antusiasme warga sering kali menyebabkan peningkatan jumlah peserta yang tidak terduga, mengakibatkan ruangan menjadi sesak dan suasana panas serta gerah. Hal ini menurunkan daya tanggap masyarakat terhadap materi yang disampaikan dan menghambat interaksi yang efektif. Situasi ini dapat menciptakan beban emosional bagi anggota DPRD, meskipun antusiasme warga menunjukkan dukungan besar terhadap peran DPRD.

Dari hasil wawancara juga menggarisbawahi perlunya evaluasi mendalam terkait pemilihan lokasi reeses dan mencari alternatif lokasi yang lebih luas dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Ini penting untuk memastikan pelaksanaan reeses berlangsung dengan lebih efisien dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi semua peserta yang terlibat. Penentuan lokasi reeses yang kurang sesuai dengan jumlah peserta yang diperkirakan dapat menghambat kelancaran kegiatan tersebut. Diperlukan penyesuaian lokasi atau pertimbangan alternatif yang dapat menampung antusiasme warga dengan lebih efisien

Berdasarkan hasil analisis terhadap manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reeses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong di atas maka dapat disimpulkan bahwa anggota dewan mengharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dapat menyediakan pendampingan yang efektif dan efisien selama pelaksanaan reeses, agar aspirasi masyarakat dapat terserap dengan baik. Evaluasi menunjukkan beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Salah satunya adalah terkait pengorganisasian kegiatan reeses, di mana anggota dewan menginginkan pemilihan lokasi dan penjadwalan yang lebih tepat. Selain itu, anggota dewan berharap terdapat pembagian tugas yang jelas dan optimalisasi sumber daya manusia di Sekretariat DPRD, termasuk peningkatan jumlah dan kualifikasi pendamping reeses serta peran aktif koordinator dalam pelaksanaan dan pengawasan reeses. Evaluasi yang komprehensif dan kolaboratif juga menjadi fokus, di mana anggota dewan menekankan pentingnya merespons masukan dari evaluasi dan melakukan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan reeses di masa

depan. Dengan demikian, upaya perbaikan yang ditujukan kepada pengorganisasian kegiatan, pembagian tugas yang jelas, optimalisasi sumber daya manusia, pengerakan aktif dari koordinator reses, pengawasan yang intensif, dan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan dari Sekretariat DPRD, diharapkan dapat memenuhi keinginan anggota dewan terkait pendampingan reses yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan konstituen.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong, sebagai berikut :

1. Manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong sudah baik. Hal ini berdasarkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan. Adapun hasil yang telah dicapai yaitu tanggal 15 Maret 2024 Raperda tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah di sahkan secara resmi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan. Walaupun dalam manajemen pelayanan Sekretariat DPRD untuk menyerap aspirasi masyarakat menjadi Perda Di Kabupaten Tabalong masih mengalami hambatan, namun konsistensi dalam pelaksanaan reses tetap optimal, sehingga apa yang menjadi keinginan masyarakat terkait dengan pemberdayaan tenaga kerja sudah dituangkan dalam Raperda yang kemudian di sahkan menjadi peraturan daerah
2. Faktor-faktor yang menghambat manajemen pelayanan Sekretariat DPRD mendampingi reses anggota dewan menyerap aspirasi masyarakat Kabupaten Tabalong terdiri dari keterlambatan proses pencairan dana, kekurangan sumber daya ASN, dan kurangnya sarana atau fasilitas

REFERENSI

- Anwar Prabu, M, (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya
- Arep, I & Tanjung, H. (2018). *Manajemen Motivasi Cetakan ke III*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Batinggi, A & Badu, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik*. Andi Offset

- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi*. UGM PRESS
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers
- Fariied, S. M. (2016). Peran Sekretariat DPRD Dalam Menunjang Kinerja Anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol 5 No 3, p. 1-13
- Harlie, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Alhaka Publishing
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara
- Hayat, (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada
- Hidayanti, R. (2020). Peran Sekretariat Dewan Dalam Membantu Pelaksanaan Administrasi Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Ibrahim, A. (2016). *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Mandar Maju
- Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Kegiatan Reses Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Tabalong
- Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 188.4175/40/2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 188.4.175/28/2023 Tentang Penetapan penanggung Jawab, Koordinator dan Pendamping kegiatan Reses Bagi Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Tahun Anggaran 2023
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi ke III*. STIE YKPN
- Malau, H. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Alfabeta
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Raufur, A. & Tafaqur S. (2016). Peran Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin Makasar
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S, P & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku Kedua*. Salemba Empat
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan VII*. Bumi Aksara
- Solihin, I. (2019). *Pengantar Manajemen*. Erlangga
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suharto, E. (2011). *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. CAPS
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Terry, G. R. (2021). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara
- Tjiptono, F. (2016). *Service Management*. ANDI

Veithzal, R., & Ramly, A. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo