

Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso

Margaretha Badu ^{a,1}

^a Jurusan Administrasi Publik, FISIP Universitas Sintuwu Maroso, Jl. P. Timor No. 1, Poso, Sulawesi Tengah, 94619

¹ email penulis pertama*: badumargaretha@gmail.com

*korespondensi penulis : badumargaretha@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 28-02-24

Disetujui: 17-03-24

Kata Kunci:

Kinerja
Pegawai
Organisasi

Keywords :

Employee
Performance
Organization

ABSTRAK

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenis data Primer dan data Sekunder dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Kinerja Pegawai dalam melayani masyarakat belum maksimal di karenakan kurangnya pemahaman pegawai tentang tugas, fungsi dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan, kurangnya pengawasan dan ketegasan dari Lurah dan tidak tepat waktu dalam pelayanan administrasi pegawai.

Abstract:

This research aims to determine the performance of Kawua Village Office Employees, Poso District, South City, Poso Regency. This research uses a qualitative approach, primary and secondary data types and data collection techniques using observation, in-depth interviews and documentation. This research was carried out in Kawua Village, Poso District, South City, Poso Regency. Employee performance in serving the community is not optimal due to lack of employee understanding of their duties, functions and responsibilities regarding their work, lack of supervision and firmness from the Village Head and not being punctual in employee administrative services.



PENDAHULUAN

Kinerja atau yang disebut juga sebagai *performance* atau unjuk kerja atau penampilan atau prestasi (Keban 2004:191) merupakan serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai. Selanjutnya dikatakan bahwa definisi ini tidak memasukan kemampuan, prosedur dan perilaku kedalam pengukuran kinerja. Kinerja harus menggambarkan hasil, bukan kemampuan, cara atau perilaku. Menemukan atau mempengaruhi hasil atau tingkat ketercapaian, tetapi bukan menjadi bagian dan hasil tersebut. Kemampuan, cara atau perilaku hanya menjadi faktor penjelas mengapa hasil yang diperoleh mencapai tingkat tertentu.

Dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah serta ditindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 2005 tentang Pemerintah Kelurahan, maka pemerintah Kelurahan sebagai aparatur kelurahan wajib membebaskan bimbingan kepada setiap warga masyarakat guna untuk mewujudkan tugas dan Otonomi Daerah sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan dalam peraturan dan dalam penerapan tugas dan fungsinya, pemerintah daerah yang bertindak sebagai Lurah wajib dibantu oleh seluruh staf yang ada guna untuk mewujudkan terciptanya pelayanan yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu,

pengembangan sumberdaya manusia khususnya kualitas tenaga dan pegawai kelurahan merupakan upaya terencana meningkatkan kapasitas individu dan organisasi yang dapat secara aktif menunjang perbaikan situasi dan kondisi dimasa mendatang. Pengembangan kualitas sumberdaya manusia pada dasarnya merupakan upaya pengembangan inisiatif yang kreatif sebagai sumber daya yang utama dalam kerangka mencapai tingkat pelayanan yang optimal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, pasal 4 ayat 1, menyebutkan bahwa tugas Lurah adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan Dalam melaksanakan tugas tersebut, lurah mempunyai fungsi : pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan; pemberdayaan masyarakat; pelayanan masyarakat; penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Sarana dan Prasarana Umum Pemerintahan dan lembaga kemasyarakatan.

Didalam wilayah kelurahan seorang Lurah adalah merupakan aparatur pemerintah yang memiliki tugas –tugas pelayanan yang cukup berat apalagi dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi daerah sekarang ini. Sehubungan dengan hal tersebut dengan adanya realisasi Otonomi Daerah yang nyata dan bertanggung jawab membawa konsekwensi pelaksanaan tugas –tugas dikelurahan sebagai unsur pemerintah atau dengan kata lain bahwa Lurah merupakan perpanjangan tangan pemerintah daerah .

Kinerja Pegawai dalam melayani masyarakat secara umum belum dilaksanakan dengan baik hal ini tergambar masih ada keluhan yang timbul dari masyarakat menyangkut pelayanan masyarakat di Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Selatan yang selalu menunda pekerjaan dan pegawai selalu bersikap pasif dan selalu menunggu perintah dari pimpinan baru melakukan aktivitas kerja sehingga proses penyelesaian urusan seperti membuat surat pengantar Pembuatan KTP, Surat Pengantar Akte Kelahiran, Surat Keterangan Usaha, Surat Keterangan Ekonomi Lemah selain itu pelaksanaan tugas tidak tepat waktu, pegawai kelurahan sering datang terlambat untuk masuk kantor dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Lurah sebagai pimpinan belum melakukan pengawasan dan pembinaan yang baik serta pembagian tugas yang jelas kepada para bawahannya. Masalah penelitian adalah bagaimana Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan memberikan gambaran yang detail mengenai obyek yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kawua Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Sumber data penelitian menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara dengan informan yang dan data sekunder yaitu adalah data yang diperoleh melalui literature dan data-data dari Kantor Kelurahan Kawua. Analisis data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan ciri-ciri atau karakteristik variabel-variabel mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja suatu organisasi publik adalah merupakan tuntutan kepada pemerintah yang memberikan pelayanan publik yang maksimal. Pemerintah Kelurahan adalah merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Untuk mengukur Kinerja Pegawai pada kantor Lurah Kawua dengan menggunakan beberapa indikator yaitu : Produktivitas Kerja, Responsivitas dan Akuntabilitas

a. Produktivitas Kerja

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja baik secara individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitas kerjanya. Bilamana produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka kinerja individu, tim atau organisasi tersebut dikatakan baik atau berhasil. Sebaliknya apabila produktivitasnya rendah atau menurun atau tidak dapat memenuhi standar, maka kerjanya dikatakan tidak baik atau kurang sukses. Melalui penilaian/pengukuran kinerja, maka diharapkan organisasi dapat memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para karyawannya, sehingga organisasi dapat mengambil langkah-langkah dan kebijakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian. Organisasi akan dapat menciptakan budaya berorientasi kinerja apabila sebagian besar karyawan mempunyai kepedulian dan komitmen untuk berpartisipasi atau terlibat dalam perbaikan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum baik karena dalam proses penyelesaian urusan seperti surat pengantar pembuatan KTP, Surat Keterangan Usaha, Surat Keterangan Ekonomi Lemah dan lain-lain selalu lambat dimana pegawai selalu menunda pekerjaan serta para pegawai bersikap pasif dan menunggu jika ada perintah/petunjuk dari pimpinan baru melakukan aktifitas kerja. Selain itu, para lurah belum melakukan pengawasan dan pembinaan yang baik serta pembagian tugas yang jelas kepada para bawahannya.

b. Akuntabilitas

Dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX 6/ 8/ 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah dijelaskan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/ badan hukum/ pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Dalam menjalankan pekerjaan di kantor Lurah Kawua, pegawai tidak merasa bahwa melayani masyarakat adalah tanggungjawab mereka karena Lurah sebagai pimpinan tidak memberikan tanggungjawab yang jelas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan akibatnya pekerjaan yang harusnya mereka laksanakan akan terlambat dan membuat masyarakat marah karena apa yang dibutuhkan oleh masyarakat tidak dapat terlayani dan selesai dalam 1 hari.

c. Responsivitas.

Setiap orang yang memilih profesi sebagai pegawai dalam suatu organisasi pemerintah pada dasarnya mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya, karena mereka diberi hak dan dijamin oleh pemerintah untuk memperoleh gaji setara kompensasi lainnya berupa insentif atau honorarium sesuai ketentuan yang berlaku untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya. Pegawai yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sangat memegang peranan penting dan memberi kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Pegawai Dalam Pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi mereka sehingga efektif dan efisien dalam bekerja belum tercapai. Pegawai tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya karena kurangnya pengawasan dan pembagian kerja yang jelas dari Lurah sebagai pimpinan sehingga membuat pegawai acuh tak acuh dan tidak memberikan respon yang baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka khususnya dalam melayani masyarakat. Pengetahuan pekerjaan sangat penting untuk kinerja pegawai, tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari segi pengetahuan pekerjaan pegawai di kantor Kelurahan Kawua kurang baik karena kebanyakan para pegawai tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan sehingga masih harus di beri pengarahan agar pekerjaan yang mereka kerjakan dapat maksimal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan tentang Kinerja Pegawai kantor Lurah Kawua dengan menggunakan beberapa indikator yaitu Produktivitas Kerja, Responsivitas dan Akuntabilitas belum terlaksana dengan baik, hal ini di karenakan kurangnya pemahaman pegawai tentang tugas, fungsi dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan, kurangnya pengawasan dan ketegasan dari Lurah dan tidak tepat waktu dalam pelayanan administrasi pegawai. Pegawai di kantor Kelurahan Kawua belum dapat meningkatkan pelayanan, memberikan pelayanan yang prima, efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Parianti, 2022. Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Jurnal Governance and Politics (JPG)*. Volume 2, Nomor 2, Tahun 2022
E-ISSN: 2776-3471
- Arikunto, Suharsimi, 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta
- Arman. 2022. Analisis Kinerja Pegawai Di Kelurahan Rabangodu Selatan Kecamatan Raba Kota Bima. *Jurnal Jispendiora* Vol 1 No. 1 (April 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479
- Gomes 1995, *Analisis Kinerja* Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasim 1993, *Kualitas Pelayanan*, STIA LAN, Jakarta
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey* LP3ES Jakarta 2006

- Meriam Budiarjo 2003. Pengantar Ilmu Politik Sistim Pemerintahan Indonesia, Aksara Jakarta.
- Nasir, Moh. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Jakarta 2003
- Sianipar, J.P.G..2000 *Manajemen Pelayanan Masyarakat*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 1997. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Rineka Cipta, Jakarta
- PrawiroSentono 1999. *Indeks Kepuasan Publik dan Kinerja Birokrasi*.
- Thoha Mifta, 2004 *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* PT Raja Grafindo Persada
Jakarta
- Syafiie Kencana 2004, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bina Cipta Jakarta
- Undang- Undang No 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No 32 Tahun 2004
Tentang Pemerintahan Daerah.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman
Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 tahun 2005 Tentang Kelurahan.