

## Studi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wenang Selatan

Jimmy Charles Esau Rotinsulu  
John Hein Goni

**Abstract:** *The purpose of this study was to describe the performance of employee at the South Wenang Sub-District in Wenang District Manado City. The methodology used in this study was a qualitative research. Data were collected through direct interview and field observations. Informants obtained by the criterion that they can provide the information required in this study, namely the South Wenang Village office staff totaling five people, consisting of 4 persons who occupy positions of structural, nonstructural 1 employees (staff employees) and 6 members of the public, composed of community leaders, religious leaders, and members of the general public.*

*The results showed that how the employee is optimal according to SOP. This could be seen from the work that was done independently according to the main duty and function of the employee. The use of working hour of the employee was optimal. This could be seen from the final job performance in accordance to the specified working hours. The work behavior of the South Wenang Sub-District employee was optimal. It signified by the motivation and discipline of the employee in carrying out their duty. The target achievement of the employee was optimal. It was signify by the realization of the defined task objectives.*

*The officials' performance (the leader and staff) have showed a good result in accordance with the main job and function. This achievement be maintained and improved with a better re-establishment of formal study or technical training, also with the supported environment apparatus and working spirit.*

**Key Word :** *performance, employee*

Aparatur pemerintah adalah sumber daya yang penting bagi organisasi pemerintahan, sorotan dalam kinerja pelayanan selalu menjadi perhatian. Kelurahan Wenang Selatan adalah bagian dari Pemerintah Kota Manado yang harus berbenah diri menunjukkan kinerja yang baik disegala bidang pekerjaan dalam menghasilkan output sesuai dengan tuntutan pelayanan kepada masyarakat. Secara institusional, strategi sangat penting dalam proses penyesuaian antara kapasitas institusi atau kantor pemerintahan dengan perubahan lingkungan eksternalnya. Institusi atau organisasi yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal akan mengalami kemunduran atau kegagalan.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sepenuhnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sangat penting untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan secara efektif dan

---

*Jimmy Charles Esau Rotinsulu adalah Lulusan Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat  
John Hein Goni adalah dosen Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat*

efisien untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2003). Simamora (2000) menyatakan bahwa seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin kekal bagi kesuksesan organisasi di masa mendatang. Hal ini menjadi sesuatu yang sangat menarik untuk di bahas dalam penulisan ini dimana kita dapat melihat, mengkaji sejauh mana kinerja PNS di kelurahan Wenang Selatan.

Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan pada Kelurahan Wenang Selatan Kota Manado dalam kenyataannya, masih terdapat pegawai yang kurang melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tupoksi. Selain itu, pedoman penyusunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), LAN Republik Indonesia (2002) mengemukakan sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, dapat diukur, dan dapat dicapai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1997 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (penjelasan atas pasal 4 ayat 2 huruf b) menyatakan bahwa pada umumnya, prestasi seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai yang menurun diduga disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya: para pegawai di dalam penyelesaian pekerjaannya tidak tepat waktu, sasaran-sasaran kerja yang dicapai tidak sesuai dengan rencana kerja.

Menurut Badri (2003), dalam menentukan lamanya waktu penyelesaian kegiatan (*duration of activity*) harus memperhatikan faktor-faktor, yaitu sebagai berikut : kemampuan penyediaan *resources*, biaya, tenaga, material, tanah/alam. alat-alat kerja (*equipment*) yang ada, dan yang akan dibutuhkan. *work space*. jam kerja, istirahat, sifat kerja, prestasi kerja. hari libur, cuti pegawai, faktor musim (penghujan) dan kecemasan hal-hal yang tidak terduga. Manulang (2002) mengatakan bahwa cara kerja adalah dalam situasi tertentu cara kerja pegawai (partisipasi) menimbulkan keterlibatan mental dan emosional yang membuahkan hasil yang menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi organisasi

Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah sama dengan prestasi kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas dan kuantitasnya dan bekerja secara efisien dan efektif. Begitu juga dengan perilaku kerja pegawai Kelurahan Wenang Selatan Kota Manado yang sering tidak masuk kantor, masih ada pegawai yang cenderung pulang sebelum jam kantor, dan meninggalkan tugasnya. Sarwono (2002) mengemukakan bahwa perilaku yaitu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Perilaku yang di maksud sini ialah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditunjukkan pada objek tertentu sedang dihadapi.

## **METODE PENELITIAN**

Alasan penggunaan metode kualitatif karena peneliti berusaha mengkaji kinerja pegawai yang terbatas pada upaya menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan atau kondisi kinerja yang ada, dengan uraian secara deskriptif. Fokus penelitian ini ialah penetapan masalah yang menjadi pusat perhatian penelitian dengan mengkaji permasalahan kinerja pegawai pada Kelurahan Wenang Selatan Kota Manado, meliputi : kinerja pegawai, kemampuan pegawai,

pemahaman tugas dan fungsi (tupoksi), pengguna waktu kerja, perilaku kerja pegawai, dan pencapaian target atau sasaran kerja.

Pemilihan informan sebagai sumber data atau informan dalam penelitian ini berdasarkan asas subjek yang menguasai permasalahan (Soemanto, 2003). Informan ditentukan secara *purposive sampling* berjumlah 11 orang terdiri dari 4 pegawai yang menduduki jabatan struktural (eselon IV) dan 1 pegawai non struktural (staf pegawai), 3 orang kepala lingkungan dan 3 orang yang mewakili tokoh masyarakat dan tokoh agama di Kelurahan Wenang Selatan.

Instrumen penelitian utama yang digunakan dalam penelitian seperti ini menurut Moleong (2004) ialah pedoman wawancara dibantu dengan tape recorder dan catatan lapangan. Data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder: Data primer yaitu data yang diperoleh oleh informan secara langsung sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif dengan menggunakan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994), dan Sugiyono (2008) sebagai berikut :

1. Reduksi data. Reduksi data ialah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Kegiatan reduksi data ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, dan dilanjutkan setelah data terkumpul dengan membuat ringkasan, menelusuri tema dan menggolongkannya kedalam suatu pola yang lebih jelas.
2. Penyajian data. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN**

1. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Meskipun diperhadapkan dengan berbagai keterbatasan para PNS telah menunjukkan kinerja yang baik.
2. Faktor disiplin kerja (termasuk disiplin waktu) telah diupayakan agar dapat dilaksanakan setiap PNS.
3. Meskipun diperhadapkan dengan berbagai keterbatasan tetapi kemampuan kerja para PNS tetap berusaha menyelesaikan tugasnya.
4. Di kalangan PNS di Kelurahan Wenang Selatan pemberian tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap motivasi mereka untuk melaksanakan tugas lebih baik lagi.

## **PEMBAHASAN**

1. Faktor kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja para PNS Kantor Kelurahan Wenang Selatan, menghasilkan suatu kinerja yang baik dalam arti prestasi atau hasil kerja dari para PNS dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh institusi. Pimpinan kantor kelurahan ini telah berusaha meyakinkan stafnya berusaha bekerja dan menampilkan kemampuan kerja.

## 2. Faktor Kemampuan Kerja

Pimpinan di Kantor ini, menyadari bahwa kantor ini masih sangat kekurangan dalam hal sarana penunjang (faktor eksternal). Mengantisipasi keterbatasan dan kekurangan sarana penunjang tersebut maka pimpinan mengarahkan para staf agar dapat bekerja bersama dengan sesama staf.

## 3. Faktor Disiplin Kerja

Hasil penelitian para pegawai di kantor ini dapat memenuhi disiplin apel kerja sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 04 Tahun 2012 tanggal 19 Januari 2012 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri.

## 4. Faktor Motivasi Kerja

Disadari oleh para pegawai bahwa tanpa menunjukkan motivasi kerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, akan tidak mungkin mencapai cita-cita atau kebutuhannya..

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh faktor kemampuan/kecakapan, pengalaman dan mengerti sasaran/tujuan pelaksanaan tugas. Rincian kesimpulan sesuai dengan hasil penelitian ialah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Wenang Selatan Kota Manado yang baik ditandai oleh kemampuan/kecakapan, mengerti dan melakukan tugas yang didelegasikan serta memiliki motivasi yang kuat untuk mengerjakan pekerjaannya.
2. Kemampuan pegawai dilatar belakangi pendidikan yang baik, pengalaman bekerja dan tanggung-jawab, serta kemampuan untuk bekerjasama secara vertikal dan horisontal sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan maksimal.
3. Memahami dan mengerti tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga sasaran/tujuan pelaksanaan suatu tugas dapat tercapai.

### B. Saran

1. Hasil kinerja pegawai Kelurahan Wenang Selatan yang sudah baik telah menunjukkan berhasilnya Pegawai Negeri Sipil yang ada di instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya sebagai aparat pemerintah dan sebagai pelayan masyarakat. Kondisi seperti ini harus terus dipertahankan bahkan lebih lagi untuk dapat ditingkatkan
2. Pelatihan-pelatihan untuk mendapatkan kecakapan khusus dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan/kecakapan pegawai.
3. Memberikan *reward* dan *punishment* untuk memotivasi pegawai memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badri, S. 2003. *Dasar-dasar Network Planning*, P.T. Bina Aksara, Jakarta  
Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.  
Manulang, M. 2002. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Miles, M. B. & Huberman N. 1994. *Analisis Data Kualitatif*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sarwono, K. 2002. *Perilaku Keorganisasian*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Moleong, L. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Percetakan STIE-YPKN, Yogyakarta
- Soemanto, 2003. *Metode-Metode Penelitian*, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung