

Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang

Septiana Krisdayanti Marpaung, Suroso, Flora Patricia Anggela

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Correspondence email: mn18.septianamarpaung@mhs.ubpkarawang.ac.id,

suroso@ubpkarawang.ac.id, floraanggela@ubpkarawang.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penilaian kinerja, serta faktor-faktor yang terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu dalam melakukan pendataan terhadap kinerja pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang menggunakan sistem yang bernama PARE (*Performance Agreement Report by Electronic*). Sedangkan untuk meningkatkan kinerja, seorang pemimpin dengan para pegawai harus memiliki hubungan komunikasi yang baik, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, serta dapat menumbuhkan disiplin kerja.

Kata kunci : Kinerja; Pegawai; Pemimpin

Abstract. *This research aims to find out the performance assessment system, as well as related factors in improving the performance of employees in the Community Empowerment Office and Karawang Regency Village. This study uses descriptive methods with data collection techniques in the form of interviews and observations. The results of this study are in conducting data on employee performance, the Community Empowerment Office and Karawang Regency Village using a system called PARE (Performance Agreement Report by Electronic). As for improving performance, a leader with employees must have a good communication relationship, so that it can increase employee motivation and morale, and can foster work discipline.*

Keywords : *Employee; Leader; Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang harus dilakukan suatu instansi pemerintah untuk menjaga kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja pegawai, karena hal ini merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam sebuah instansi, tanpa mereka sebuah instansi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat penting dalam pengarahan, dorongan dan pengelolaan seluruh pegawai, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Wawancara dengan Kepala Bagian Sekretariat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang, dan didapatkan hasil bahwa masih terdapat pegawai yang tidak tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja serta motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Menurunnya tingkat kedisiplinan kerja terlihat dari kehadiran pegawai, dimana dari keseluruhan pegawai yang ada rata-rata dalam setiap minggu terdapat pegawai yang hadir kesiangkan, serta sebelum jam kerja selesai terdapat pegawai yang di luar kantor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang.

Tinjauan Pustaka

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, terorganisir, digerakkan dan diawasi. Sehingga penggunaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama dalam perusahaan (Sinambela, 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan kata lain manajemen adalah ilmu serta seni yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan menggunakan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode tentang bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara optimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat dimaksimalkan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kemudian menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu

pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: (a) sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya; (b) keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan, prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan orang-orang dari perusahaan saling bergantung dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan; dan (c) budaya dan nilai-nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan berpengaruh besar dalam mencapai hasil yang terbaik. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga penyelesaian sumber daya manusia, yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah catatan hasil yang di peroleh dalam fungsi/kegiatan kerja tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil, bukan sebagai ciri-ciri watak dan tingkah laku (Sadarmayanti dan Haryanto, 2017). Mangkunegara (2017) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia adalah suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah ditetapkan.

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

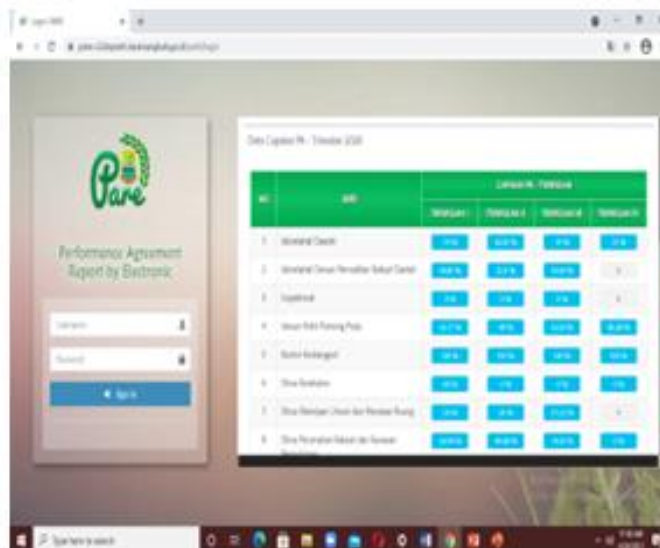
- a. Observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang.
- b. Wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka secara langsung dengan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang.
- c. Studi Pustaka. Studi pustaka adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian, seperti buku, karya ilmiah, disertasi, tesis, dan internet.

Untuk menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dimana menurut Moleong (2004), yaitu metode penelitian yang mengilustrasikan suatu fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang.

HASIL

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang dibentuk pertama kali pada tahun 1975, awalnya bernama Pembangunan Desa (Bangdes), namun pada tahun 1985 berubah nama menjadi Pembangunan Masyarakat Desa (PMD), kemudian ditahun 1990 dilakukan perubahan nama kembali menjadi Pemberdayaan Masyarakat Desa, lalu pada tahun 2009 berubah nama menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD), dan terakhir ditahun 2016 diubah lagi menjadi (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa). Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dibentuk dengan tujuan untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait dengan pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Dasar pembentukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 53 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki 32 pegawai, terdiri dari kepala dinas, sekretariat, dan 4 bidang lainnya yaitu bidang pemerintahan desa, bidang pengembangan desa, bidang kelembangaan, dan bidang pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat desa. Dalam melakukan pendataan terhadap kinerja pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang menggunakan web sistem yang bernama PARE (*Performance Agreement Report by Electronic*).



Sumber: apkpure.com

Gambar 1
Sistem PARE

Sistem PARE ini dilakukan berdasarkan program dinas secara keseluruhan, kemudian di distribusikan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh masing-masing pegawai. Mulai dari kepala dinas kepada sekretaris dinas, lalu sekretaris dinas diturunkan kembali kepada masing-masing para kabit, kemudian dari para kabit diturunkan kembali kepada son 4, dan setelah itu dari son 4 diturunkan kepada para staf. Setelah para pegawai menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang telah diberikan, kemudian dilakukan pendataan capaian kinerja pegawai melalui aplikasi PARE, yang dilakukan setiap akhir bulan atau awal bulan. Capaian kinerja didapatkan berdasarkan kegiatan-kegiatan yang diberikan, dilakukan atau tidak. Jika capaian kinerja tersebut dilakukan, kemudian akan diberikan penilaian tingkat kinerja pada pegawai dengan tanda “Bintang (*)”. Mulai dari (Bintang 1-5), dimana (*) yaitu buruk sekali, (**) yaitu buruk, (***) yaitu cukup, sedangkan (****) baik, dan (*****) yaitu baik sekali. Setelah semua kegiatan tercapai, lalu penilaian sudah dilakukan, kemudian dibuatlah PARE SKPD, lalu di print out, dan dilaporkan kepada BKPSDM badan kepegawain, dengan tujuan untuk dilakukan perhitungan tunjangan yang akan didapatkan oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang, menunjukkan bahwa antara pemimpin dengan pegawai selalu menerapkan komunikasi yang baik, dan pemimpin juga memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Namun, peneliti menemukan permasalahan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja serta motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Setelah melakukan wawancara dengan pegawai, didapatkan hasil bahwa alasan kurangnya semangat kerja serta motivasi yang dimiliki yaitu karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Menurunnya tingkat kedisiplinan kerja terlihat dari kehadiran pegawai, dimana dari keseluruhan pegawai yang ada rata-rata dalam setiap minggu terdapat pegawai yang hadir kesiangan, serta sebelum jam kerja selesai terdapat pegawai yang di luar kantor (Dadi Apriadi dkk, 2020).

Dalam ini, peran seorang pemimpin sangat penting untuk selalu memperhatikan pegawai, karena berkembangnya suatu instansi pemerintah dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai, yaitu adanya pencapaian target, visi, dan misi yang telah ditetapkan (Hakim dkk, 2019). Adapun hal yang bisa dilakukan oleh pemimpin dalam menghadapi permasalahan tersebut yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga para pegawai akan saling memberikan semangat serta motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Selain itu, komunikasi antara pegawai dengan pemimpin juga sangat diperlukan karena dengan membangun hubungan komunikasi yang baik akan membuat pegawai merasa sangat diperdulikan terlebih saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan pemimpin dapat memberikan arahan, serta solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Dengan begitu pegawai akan lebih mematuhi peraturan yang ada.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pendataan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara menggunakan web sistem yang bernama PARE (*Performance Agreement Report by Electronic*), dapat mempermudah bagian sekretariat untuk melakukan pendataan pada kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai. Kepemimpinan merupakan dapat memberi pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga para pegawai akan saling memberikan semangat serta motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Selain itu, hubungan komunikasi yang baik akan membuat pegawai merasa sangat dipedulikan terlebih saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, D., & Daryanto, D. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dadi Apriadi, dkk. 2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *Jurnal Bussiness Management and Accounting*, 1(2), 1-8.
- Hakim, dkk. 2019. Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1-16.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
<https://m.apkpure.com>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moleong, L. J., & Edisi, P. R. R. B. 2004. *Metodelogi penelitian*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, Jakarta: PT. Bumi Aksara.