

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong

Tenriawaru Septiananinda Amran, Rabina Yunus, Suhardiman Syamsu

Univesitas Hasanudin Makassar, Makassar, Indonesia

Email Korespondensi: tenria317@gmail.com

Abstrak: Pada penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi dengan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong di atas maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong memiliki Kinerja yang Baik yang mana dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu 1) tujuan, dimana tujuan yang dimaksud adalah visi dan misi yang hendak diwujudkan oleh para pegawai di kantor Kelurahan Pasir Putih telah berjalan optimal dimana para pegawai berupaya menerapkan prinsip-prinsip good governance yang sesuai dengan visi yang hendak di capai; 2) Standar, standar penilaian kinerja pegawai kemudian diukur menggunakan Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan dan beberapa poin tersebut telah diterapkan secara efektif; 3) Umpan balik, telah dilaksanakan dengan optimal dengan memberikan reward serta punishment terhadap kinerja pegawai; 4) Kompetensi, telah ditingkatkan dengan optimal dengan melibatkan para pegawai pada kegiatan pelatihan serta adanya kesadaran pribadi dalam meningkatkan potensinya dengan memanfaatkan fasilitas teknologi yang telah disediakan; dan 5) Peluang, telah berlangsung efektif pula dengan adanya kegiatan pelatihan, rapat dan beberapa kegiatan lapangan yang melibatkan para pegawai.

Kata Kunci: Pasir Putih, Kinerja, Pegawai

Abstract: This study aims to determine how the performance of employees at the Pasir Putih Village Office, Sinjai Borong District. This study uses descriptive qualitative, data collection techniques namely observation, interviews and documentation with data analysis techniques, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. Based on the results of the research on the performance of the employees of Pasir Putih Village, Sinjai Borong Subdistrict above, it can be concluded that the employees of Pasir Putih Village, Sinjai Borong Subdistrict have good performance which can be measured through several indicators, namely 1) goals, where the intended goals are vision and the mission to be realized by the employees at the Pasir Putih Village office has been running optimally where the employees try to apply the principles of good governance in accordance with the vision to be achieved; 2) Standards, employee performance appraisal standards are then measured using Employee Performance Standards (SKP) which consist of service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation and leadership and some of these points have been implemented effectively; 3) Feedback has been carried out optimally by providing rewards and punishments for employee performance; 4) Competence, has been improved optimally by involving employees in training activities as well as personal awareness in increasing their potential by utilizing the technological facilities that have been provided; and 5) Opportunities, have also been effective with training activities, meetings and several field activities involving employees.

Keywords: White Sand, Performance, Employees

Article History:

Received; 01-12-2023; Revised; 22-02-2024; Accepted; 10-04-2024



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintah dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung (Nurhajati & Bachri, 2017). Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana salah satu aturan yang tertuang dalam peraturan tersebut adalah mengenai disiplin masuk kerja dan jam kerja. PNS yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati jam kerja, dapat dikenakan hukuman disiplin (Furqon et al., 2023). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Pangarso & Susanti, 2016).

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Dalam ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peran pegawai negeri sangat penting. Sebagaimana yang dikemukakan didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan peraturan pemerintah tentang kepegawaian.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas yang dibebankan (Apriadi et al., 2020). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap perasaannya.

PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS (pegawai negeri sipil) merupakan salah satu peraturan yang memuat tentang penilaian kinerja PNS. Dimana dalam aturan tersebut telah ditetapkan penilaian kinerja PNS yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dalam lingkup sebuah instansi, di dalamnya tentu saja tidak hanya terdapat pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil saja tapi di samping itu terdapat pula pegawai yang berstatus Non-PNS. Pada kurun waktu 2005 hingga 2014 pemerintah telah merekrut tenaga kontrak atau tenaga honorer sebanyak 860.220 sebagai Tenaga Honorer Kategori I dan 209.872 sebagai Tenaga Honorer Kategori II (Widayat, 2022).

Ternyata diluar tenaga honorer tersebut, setiap instansi bahkan setiap pimpinan unit juga mengangkat tenaga kontrak diluar tenaga honorer walaupun sudah terdapat aturan untuk tidak merekrut tenaga kontrak setelah tahun 2010 melalui pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 (PP Tenaga Honorer, 2005), sehingga jumlah tenaga kontrak yang bekerja di instansi pemerintah baik pusat maupun daerah tidak dapat diprediksi jumlahnya. Pemerintah berusaha merespon permasalahan mengenai pegawai non PNS ini dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN, 2014) dengan mencantumkan jenis kepegawaian lain selain PNS yaitu adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Ketentuan mengenai PPPK tersebut kemudian dituangkan kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PP Manajemen PPPK, 2018) dan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan Yang Dapat Diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Sriastuti, 2015).

Jika melihat dari ketiga aturan mengenai PPPK ini maka tenaga non PNS ini nantinya akan menduduki jabatan fungsional (JF), JPT dan Jabatan Lain bukan Jabatan Struktural tetapi menjalankan fungsi manajemen pada instansi pemerintah, sedangkan saat ini banyak pegawai non PNS melakukan pekerjaan yang sifatnya supporting atau tidak sesuai dengan aturan yang ada namun



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

tenaganya juga dibutuhkan di pemerintah seperti Tenaga Keamanan, Tenaga Supir, dan Tenaga Cleaning Service, dan beberapa staf lainnya yang berstatus sebagai staf sukarela.

Sumber daya Perangkat Daerah memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang mendukung pencapaian kinerja, mencakup Sumber Daya Manusia. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong telah menunjukkan keseimbangan yang cukup memadai terhadap pendidikan formal, namun dapat dikatakan bahwa kualitas SDM yang baik berkaitan dengan kepemimpinan dan keterampilan masih perlu terus ditingkatkan dalam rangka menyesuaikan tuntutan perkembangan dan pelayanan kepada masyarakat. Jumlah pegawai pada Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong digambarkan pada tabel 1. berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Pasir Putih

No.	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	ASN	6 orang
2.	Non – ASN	4 orang

Sumber : Data Sub Bagian Pelayanan Umum Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong Tahun 2022

Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Terkait dengan prestasi kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 mengamanatkan untuk dilakukan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan tolak ukur, indikator dan target kerja. Hasil akhir atas penilaian kinerja adalah capaian-capaian kinerja yang diformulasikan dalam bentuk ekonomis, efisiensi, dan efektivitas. Ekonomis dan efisiensi terkait dengan pelaksanaan suatu kegiatan, sedangkan efektivitas akan selalu terkait dengan pelaksanaan suatu program.

Melalui hasil observasi awal peneliti, di Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong nampak bahwa fasilitas yang ada di kantor tersebut belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan guna menunjang kinerja para pegawai, yang mana didapati untuk fasilitasnya sendiri hanya terdapat 1 (satu) unit komputer saja. Fasilitas pendukung juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja para pegawainya, apalagi di jaman era digitalisasi saat ini hampir semua pekerjaan dilakukan melalui perangkat komputer. Mulai dari hal terkecil seperti pembuatan surat, kegiatan rapat yang dilakukan secara daring, serta berbagai bentuk laporan yang dilakukan melalui aplikasi yang tentu memerlukan perangkat komputer.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai ke dalam satu judul penelitian skripsi yaitu “Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang dipandu oleh fakta-fakta yang terjadi di lapangan dengan berdasarkan karakteristik penelitian kualitatif yakni data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka (Yulianah, 2022). Penelitian ini akan berlangsung selama 1 (satu) bulan dari semenjak dikeluarkannya surat izin penelitian dari pihak kampus. Tempat atau lokasi penelitian dilakukan di kantor lurah pasir putih kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, data ini adalah data yang diperoleh melalui hasil wawancara di di kantor lurah pasir putih kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

2. Data sekunder, adalah data yang dikumpulkan peneliti yang sumbernya dari data-data sebelumnya menjadi seperangkat informasi dalam bentuk dokumen, laporan-laporan, dan informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa cara antara lain (Awal et al., 2010) 1. Observasi, Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas dan kondisi yang terjadi di dkantor lurah pasir putih kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai. 2. Wawancara, Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara untuk memperoleh informasi dari beberapa informan yang relevan dengan penelitian yaitu informan dari pegawai di kantor lurah pasir putih kecamatan sinjai borong. 3. Dokumentasi, Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang. Menurut Sugiyono (2014), dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Informan dalam penelitian ini merupakan informan kunci dalam menggali informasi sesuai dengan inti penelitian, sebagai berikut:

1. Camat Sinjai Borong
2. Lurah Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong
3. Staf Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong
4. Masyarakat Kelurahan Pasir Putih

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang diartikan sebagai usaha analisis berdasarkan kata-kata yang disusun kedalam bentuk teks yang diperluas. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari fenomena yang diselidiki Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2012:91). Adapun tahapan atau langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: 1. Reduksi Data, yaitu peneliti memilih data yang dianggap penting dan mendukung dalam pemecahan masalah penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. 2. Penyajian Data, yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan dan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. 3. Verifikasi/Menarik kesimpulan mengenai masalah penelitian berdasarkan penyajian data penelitian. Makna-makna yang muncul dari data harus diamati, diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yang merupakan validitasnya. Ketiga komponen berinteraksi sampai didapat suatu kesimpulan yang benar. Maka diperoleh data yang akurat dalam bentuk proposisi sebagai temuan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introkpeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, dan jobnya masing-masing (Akbar, 2018). Namun demikian hal tersebut tidaklah semudah membalikan telapak tangan, mesti ada peran langsung ke ikut sertaan manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

Tujuan

Tujuan ini berfungsi untuk menunjukkan atau menggambarkan arah kemana kinerja yang akan kita lakukan. tujuan mencakup tentang visi dan misi dan tupoksi dari setiap jabatan (Sulaksono, 2015).



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pentingnya Visi dan Misi

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Bisa dikatakan visi menjadi tujuan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Ia berisi pikiran-pikiran yang terdapat di dalam benak para pendiri. Pikiran-pikiran itu adalah gambaran dari masa depan dari organisasi yang ingin dicapai, sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kelurahan Pasir Putih dilihat dari pemberian pelayanan yang diberikan maka peneliti mengadakan wawancara kepada Lurah Pasir Putih dimana beliau mengemukakan terkait pentingnya visi dan misi dalam menunjang kinerja sebagai berikut:

“Untuk melaksanakan pekerjaan tentunya harus ada tujuan yang memotivasi untuk menyelesaikan untuk menyelesaikan kerja kami tersebut tepat pada waktunya untuk itu tujuan dan motif harus satu paket karena apabila tujuan disertai dengan motif itu akan mendorong para pegawai menyelesaikan pekerjaannya.” (Hasil Wawancara 18 Juli 2022)

Sekretaris Lurah Pasir Putih juga mengemukakan pentingnya visi dan misi sebagai berikut :

“Tujuan memiliki peranan penting dalam mencapai kinerja yang baik, yang mana dalam hal ini tujuan berupa visi misi menjadi satu dengan pemerintah daerah” (Wawancara, 18 Juli 2022).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat dilihat bahwa tujuan memiliki peranan penting bagi setiap organisasi utamanya bagi setiap instansi yang ada, sebab tujuan lah yang kemudian yang menjadi acuan untuk dicapai, adapun kemudian yang menjadi tujuan dari Kantor Kelurahan Pasir Putih yaitu dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan.

Adapun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pegawai melaksanakan tugas dikantor ini berdasarkan bidang dan keahlian masing-masing, berusaha untuk menjalankan tugas sesuai dibidangnya dengan sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan bersama sehingga apa yang diharapkan di kantor Pekerjaan umum kabupaten sinjai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama. Sedangkan dokumen pendukung terkait dengan visi dan misi dapat dilihat melalui visi dan misi dari Kelurahan Pasir Putih yang memfokuskan pada kesejahteraan masyarakat dengan berfokus pada sektor pertanian dan perkebunan berbasis ekonomi kerakyatan. Sedangkan adapun rincian langkah-langkah guna mencapai tujuan tersebut yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dalam pemerintahan yang mana di dalamnya termasuk memberikan pelayanan prima, peningkatan Sumber Daya Manusia, serta meningkatkan peran kelembagaan pemerintah dan kelembagaan masyarakat yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi serta dokumen visi dan misi yang diperoleh oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa visi dan misi memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Upaya Pemerintah dalam Merealisasikan Visi dan Misi

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan. Upaya adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan harus disertai dengan motif karena kinerja ditentukan oleh tujuan yang ingin dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Adapun salah satu dari misi Kantor Kelurahan Pasir Putih yaitu menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dalam penyelenggaraan Pemerintahan,

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dilihat bahwa pegawai di Kelurahan Pasir Putih telah berupaya dalam mewujudkan visi dan misinya dengan menerapkan prinsip Good Governance yang dapat dilihat dari pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

Adapun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pegawai melaksanakan tugas dikantor ini berdasarkan bidang dan keahlian masing-masing, berusaha untuk menjalankan tugas



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

sesuai dibidangnya dengan sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan bersama sehingga apa yang diharapkan di kantor Pekerjaan umum kabupaten sinjai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama

Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menetapkan tujuan kinerja sangat diperlukan sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pegawai tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk mencapai target. Tujuan harus disertai dengan motif karena kinerja ditentukan oleh tujuan yang ingin dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Adapun salah satu dari misi Kantor Kelurahan Pasir Putih yaitu menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima dalam pelayanan publik.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, pemimpin harus dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yaitu suatu semangat kerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan organisasi seperti apa yang diharapkan maka sangat dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai. Tujuan juga merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan juga menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan, dan dari itu dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi dan tidak ditemukan adanya dokumen terkait dengan upaya pemerintah dalam merealisasikan visi dan misi. Namun upaya pemerintah dalam hal ini dapat disimpulkan berjalan baik dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dan hasil observasi.

Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antar atasan dan bawahan. Untuk mengetahui tercapainya standar dari kinerja para pegawai (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja pegawai khususnya yang ada di Kantor Lurah Pasir Putih yang mana dalam hal ini adalah Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama serta kepemimpinan. Beberapa indikator tersebut termuat didalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hal tersebut kemudian juga menjadi indikator penting sebagai dasar penilaian standar kinerja pegawai oleh masyarakat setempat. maka dapat diketahui bahwa melaksanakan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan diketahui oleh semua pegawai yang bekerja pada masing-masing bidangnya dibangun dan menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur sehingga target yang ingin dicapai antara tujuan dan standar dapat terlaksana, baik Pimpinan maupun pegawai harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur untuk memotivasi para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa dapat dilihat bahwa para pegawai dalam beberapa indikator masih belum efektif dimana dalam indikator disiplin terlihat masih banyak pegawai yang belum disiplin terkait dengan jam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi serta dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan standar penilaian kinerja bagi para pegawai khususnya pegawai Kelurahan Pasir Putih yang diperoleh oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa standar penilaian kinerja memiliki peranan yang penting untuk kinerja pegawai dikarenakan di dalam SKP tersebut telah memuat beberapa indikator yang mencakup uraian tugas dari pegawai yang hendaknya mereka capai dan tentu saja hal ini kemudian akan berpengaruh pada pelayanannya kepada masyarakat dan meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin

Pada umumnya mentaati peraturan per-undang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik (MULHAYAT et al., 2023).

Dari beberapa hasil wawancara yang di dapat bahwa masih terdapat beberapa Pegawai Kelurahan Pasir Putih yang kurang disiplin terkhususnya terkait dengan jam kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dari penulis diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pasir Putih masih di dapat pegawai yang tidak disiplin jam kerja karena seringkali didapati pegawai di kantor lurah datang terlambat di pagi hari dan pulang sebelum jam kerja berakhir.

Terkait dengan disiplin oleh Pegawai Kelurahan Pasir Putih, penulis tidak menemukan dokumentasi terkait hal tersebut.

Sehingga berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang tidak di temukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai Kelurahan Pasir Putih belum optimal.

Kerja Sama

Pada umumnya mampu bekerja sama dengan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama (Esterlina, 2016).

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara para pegawai dan juga antara atasan dengan para pegawainya terjalin cukup baik, dimana Lurah memiliki peranan penting untuk terus berkoordinasi serta mendengarkan usulan dari pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi dari penulis diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pasir Putih khususnya Lurah pasir putih senantiasa berupaaya menjalin kerja sama yang baik dengan stafnya dimana Lurah senantiasa mendengarkan usulan dan sering berkoordinasi dengan pegawainya.

Terkait dengan kerjasama oleh Pegawai Kelurahan Pasir Putih, penulis tidak menemukan dokumentasi terkait hal tersebut.

Sehingga berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang tidak di temukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama Pegawai Kelurahan Pasir Putih telah berjalan cukup baik.

Kepemimpinan

Pada umumnya bertindak tegas dan memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepatan (Wicaksana, 2023). Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di Kantor Lurah Pasir Putih sudah berjalan cukup baik sebagaimana Lurah yang merupakan pimpinan instansi tersebut mampu bersikap tegas dengan memberikan teguran kepada pegawainya yang melakukan kesalahan-kesalahan tapi dengan menggunakan prinsip kekeluargaan.

Berdasarkan hasil observasi dari penulis diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pasir Putih khususnya lurah pasir putih telah memberikan contoh kepemimpinan yang baik dimana dapat dilihat dari kedisiplinannya terkait jam kerja serta bagaimana memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya. Terkait dengan disiplin oleh Pegawai Kelurahan Pasir Putih, penulis tidak menemukan dokumentasi terkait hal tersebut.

Sehingga berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang tidak di temukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa Kepimpinan Lurah Kelurahan Pasir Putih telah dijalankan dengan cukup baik. Selain dari penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah diuraikan diatas, berikut merupakan uraian dari realisasi kinerja bulanan pegawai Kantor Lurah Pasir Putih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong diatas maka dapat disimpulkan bahwa :



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Tujuan, tujuan yang di maksud dalam hal ini adalah visi dan misi yang kemudian menjadi acuan tujuan yang hendak dicapai oleh para pegawai Kelurahan Pasir Putih. Adapun upaya dalam mewujudkan visi dan misinya yaitu dengan menerapkan prinsip Good Governance yang dapat dilihat dari pemberian pelayanan prima kepada masyarakat Standar, dalam penilaian kinerja para pegawai di Kelurahan Pasir Putih yaitu dengan menggunakan Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 82,00.

Umpan Balik, umpan balik dalam hal ini adalaah pemberian teguran kepada para pegawai yang memiliki kinerja kurang baik dan sebaliknya yaitu pemberian reward kepada para pegawai yang memiliki kinerja yang baik, yang secara tidak langsung akan memberikan semangat lebih lagi kepada para pegawainya Kompetensi, dalam meningkatkan kompetensi dari para pegawai Kelurahan Pasir Putih yaitu dengan melibatkan para pegawai pada kegiatan pelatihan-pelatihan dan melalui kesadaran pribadi dari setiap pegawai yang terus meningkatkan kompetensinya dengan memanfaatkan teknologi informasi yang telah tersedia Peluang, peluang yang diberikan adalah kegiatan pelatihan, rapat, dan juga beberapa kegiatan lapangan.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, 1(2), 97–105.
- Awal, T., Akhir, T., Kesenian, P., di Padepokan, G., Dongdo, D., Dongdo, P. D., & Data, P. (2010). *Metodelogi penelitian*.
- Esterlina, E. (2016). Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Teladan Dengan Metode SAW Di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Pringsewu Kecamatan Pringsewu- Kabupaten Pringsewu. *PROCIDING KMSI*, 4(1).
- Furqon, A. F., Wibowo, I., & Damayanti, D. (2023). TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP IMPLEMENTASI PASAL 1 AYAT (4) PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. *AN-NIZAM Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 187–203.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- MULHAYAT, H. A. S., SH, M. H., & Adab, P. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Penerbit Adab.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik*, 2(2), 156–164.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Sriastuti, B. (2015). Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Unitri*, 5(1), 117.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Wicaksana, R. S. (2023). Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(4), 76–87.
- Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 215–222.
- Yulianah, S. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.