

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BATUPAPAN KECAMATAN MAKALE KABUPATEN TANA TORAJA

Roylianto Paliling
Sita Y. Sabandar
Petrus Ma'na

Universitas Kristen Indonesia Paulus

Email : roygamecity@gmail.com

Received : Jan 19 th 2024	Revised : March 17 th 2024	Accepted : May 30 th 2024
--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------

ABSTRACT

Penilaian kinerja sangat penting untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai misinya, terutama di tengah tuntutan masyarakat yang semakin meningkat terhadap pelayanan. Namun, praktik penyediaan layanan seringkali tertinggal dari harapan yang berkembang ini. Penelitian ini berfokus pada strategi, faktor pendukung, dan hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Batupapan Kabupaten Tana Toraja. Dengan melakukan pendekatan kualitatif, kemudian data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk memberikan arahan dan bimbingan yang sesuai dengan Standar Operasional Pekerjaan (SOP). Meskipun upaya tersebut dilakukan, faktor-faktor penghambat tetap ada, seperti jarak tempuh pegawai dari kantor yang menyebabkan keterlambatan dan penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi. Sebaliknya, faktor pendukung, seperti fasilitas dan infrastruktur yang memenuhi standar SOP, memberikan kontribusi positif. Metode analisis yang digunakan adalah interaktif, yang melibatkan reduksi data, presentasi, dan verifikasi, yang memudahkan dalam menarik kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai yang memerlukan penanganan terhadap hambatan seperti kendala geografis dan penempatan jabatan yang tidak sesuai, sambil memanfaatkan faktor pendukung seperti ruang kerja yang terlengkap. Penelitian ini memberikan wawasan yang penting untuk mengoptimalkan efektivitas kelurahan dalam memenuhi tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Kata Kunci : *Strategi ,Peningkatan, Kinerja, Pegawai*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi memberikan ruang gerak bagi setiap masyarakat dalam menerima pelayanan sebaik-baiknya dari pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pemerintah dalam reformasi administrasi, aspek kinerja pegawai dari pelayanan publik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan sarana dan prasarana pelayanandan kemanfaatan pelayanan bagi pengguna pelayanan.

Pemerintah sebagai representasi negara, masyarakat sipil,

dan mekanisme pasar memiliki kepentingan dan keterlibatan yang tinggi dalam sektor pelayanan publik. Ketiga, berbagai aspek tata pemerintahan yang baik dapat diartikulasikan lebih mudah dalam bidang pelayanan publik. Pada bagian lain, lembaga pelayanan publik dihadapkan pada berbagai keterbatasan, terutama dalam hal kompetensi dan relevansi pegawai (lack of competencies) dan kemampuan anggaran daerah untuk memenuhi tuntutan tersebut. Selain itu, gerak lembaga pelayanan publik didaerah

dalam upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat, juga sangat dipengaruhi oleh kondisi makro yang disebabkan oleh belum jelasnya pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah. Hal itu menjadi tantangan yang harus dihadapi dan dicarikan alternatif penyelesaian dan penyesuaian mengingat pelayanan publik merupakan aspek penilaian kinerja bagi pemerintah untuk mengukur sebagai keberhasilan pemerintahan yang baik (*good governance*) penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama terhadap peningkatan kinerja pelayanan aparatur negara semakin dirasakan dan penting, karna pelayanan yang baik dan prima akan berdampak pada terwujudnya iklim usaha yang kondusif, adapun keberadaan sumber daya manusia (SDM) pelayanan, seringkali menjadi kendala tersendiri dalam penempatannya, terutama dalam pembagian pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki. Konsep *the right man and the right place* menjadi terabaikan ketika kebutuhan SDM pemerintah semakin berkurang dan kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin meningkat.

Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan undang-undang nomor 25 tahun (2009). tentang pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik, kemudian bagaimana kegiatan masyarakat dan kegiatan pemerintah itu dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Suasana tersebut dapat diciptakan jika aparatur negara memiliki semangat pengabdian yang tinggi dan profesional dalam pemberian layanan publik.

Demikian juga Kinerja pegawai merupakan salah satu isu yang sangat krusial di mana hal itu terjadi karena disatu sisi tuntutan masyarakat terhadap sistem pelayanan dari tahun ketahun semakin besar. Sementara itu praktek penyelenggaraan pelayanan tidak mengalami perubahan yang berarti, masyarakat yang setiap waktu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini masih bercirikan berbelit-belit, pilih kasih, (lebih mengutamakan keluarga), lambat, mahal, dan melelahkan. Mengingat betapa pentingnya kinerja pegawai yang telah dikemukakan, maka untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi yang baik perlu diusahakan peningkatan dan pemahaman akan kinerja pegawai. Selain itu menjadi keharusan bagi kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan secara optimal guna memenuhi kebutuhan masyarakat

TINJAUAN PUSTAKA

A. Defenisi Strategi

Secara bahasa strategi berasal dari kata *strategic* yang berarti menurut siasat atau rencana dan *strategy* yang berarti ilmu siasat. Menurut istilah strategi adalah rencana yang cermat mengenal kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Strategi adalah bagaimana menggerakkan pasukan ke posisi paling menguntungkan sebelum pertempuran aktual dengan pesaing. Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos*. *Strategos* merupakan kata kerja yang mengandung pengertian suatu rencana untuk menghancurkan kekuatan musuh melalui penggunaan sumber daya yang efektif. Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana para pemimpin yang

berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi juga merupakan upaya bagaimana tujuan-tujuan perencanaan dapat dicapai dengan mempergunakan sumber-sumber yang dimiliki. Diusahakan pula untuk mengatasi kesulitan-kesulitan serta tantangan-tantangan yang ada. Strategi dapat berupa upaya untuk menyusun target, program, proyek untuk tercapainya tujuan-tujuan serta tugas pokok perencanaan pada strategi disusun berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Argyris dalam Abdullah, Ma'ruf. (2014) mengatakan bahwa strategi merupakan respon secara terus menerus dan adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat memengaruhi organisasi.

Sedangkan menurut Danim, Sudarman. (2008) strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi bisnis dapat berupa perluasan geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, resionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi dan joint venture. Strategi merupakan bakal tindakan yang menuntun keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang banyak merealisikannya. Disamping itu strategi juga mempengaruhi kehidupan organisasi jangka panjang, paling tidak selama lima tahun .oleh karena itu sifat strategi adalah berorientasi kemasa depan. Strategi mempunyai konsekuensi multifungsional atau multidivisional dan dalam perumusannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan.

Perumusan strategi sangat diperlukan setelah mengetahui sesuatu ancaman yang dihadapi perusahaan, peluang atau kesempatan yang dimiliki serta kekuatan dan kelemahan yang ada diperusahaan. Moehariono, (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada Strategi

didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang befokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat tercapai. Strategi didefinisikan secara khusus sebagai tindakan yang bersifat Incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan Moehariono, (2008). Perumusan strategi meliputi penentuan misi perusahaan,menentukan tujuan-tujuan yang dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan sebagai berikut:

a. Misi

Misi organisasi adalah tujuan atau alasan berdirinya suatu organisasi.Pernyataan misi organisasi yang disusun secara baik, mengidentifikasikannya tujuan mendasar dan yang membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, dan mengidentifikasikan jangkauan operasi perusahaan dalam produk yang ditawarkan dan pasar yang dilayani.

b. Tujuan

Tujuan merupakan hasil akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan hal-hal yang akan diselesaikan, dan sebaliknya diukur jika memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan merupakan hasil dari penyelesaian ini.

c. Strategi

Strategi merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang cara bagaimana mencapai misi dan tujuannya. Strategi memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan kemampuan bersaing.

- d. Kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan juga merupakan pedoman luas yang menghubungkan perumusan strategi dan implementasi. Kebijakan-kebijakan tersebut diinterpretasi dan implementasi melalui strategi dan tujuan divisi masing-masing. Divisi-divisi kemudian akan mengembangkan kebijakannya yang akan menjadi pedoman bagi wilayah fungsional yang diikutinya. Strategi merupakan proses manajemen yang komprehensif dan berkelanjutan yang ditujukan untuk diformulasikan dan mengimplementasi strategi yang efektif. Hal ini merupakan sebuah cara untuk menggapai peluang dan tantangan bisnis, strategi yang efektif adalah strategi yang mendorong terciptanya suatu keselarasan yang sempurna antara organisasi dengan lingkungannya dan antara organisasi dengan pencapaiannya dan tujuan strategisnya. Dengan mengimplementasikan strategi yang efektif maka alternatif strategi dapat dicapai sebuah lembaga tersebut dalam mencapai tujuannya. Sebagian besar bisnis dalam mengembangkan strategi terdapat dua tingkat yang berbeda. Kedua tingkat tersebut memberikan kombinasi yang kaya dari berbagai pilihan strategi bagi organisasi diantaranya:
- a. Strategi tingkat bisnis (Business level Strategy) Strategi tingkat bisnis adalah serangkaian strategi alternatif yang dipilih organisasi mengelola organisasi pada saat organisasi tersebut berbisnis dalamsuatu industri atau pasar tertentu. Alternatif semacam itu membantu organisasi untuk memfokuskan usaha persaingan dalam setiap industri atau pasar tertentu.
- b. Strategi tingkat korporasi (Corporate Level Strategy)
- Strategi tingkat korporasi adalah serangkaian alternatif strategi yang dipilih organisasi pada saat organisasi mengelola operasinya secara simultan di beberapa pasar (mengembangkan suatu strategi yang sifatnya menyeluruh).
- Strategi secara umum dapat dirumuskan sebagai suatu rencana yang fundamental untuk mencapai tujuan organisasi. Kotler menyatakan bahwa strategi adalah suatu rencana permainan untuk mencapainya tujuannya, yang terdiri dari strategi pemasaran dan strategi teknologi serta strategi penetapan sumber yang cocok Surjadi, (2012).
- Strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai” Sedarmayanti, (2010).
- Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, penyusunan rencana dan eksekusi sebuah aktivitas untuk mencapai sasaran dan tujuan-tujuan sesuai dengan peluang-peluang.
- Selain itu, dapat juga disimpulkan sebagai rencana kerja yang memaksimalkan kekuatan dengan mengaitkan secara efektif sasaran dan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran tujuan organisasi.
- Tujuan strategi dalam sebuah penjabaran dari pernyataan misi, yang dikembangkan dengan spesifisitas yang lebih besar mengenai bagaimana perusahaan akan melakukan misinya. Tujuan bersifat kebijakan, program, atau

manajerial, dan dinyatakan dengan cara yang memungkinkan penilaian atas pencapaian sasaran di masa depan.

Suatu strategi mempunyai 5 (lima) unsur, dimana masing-masing unsur dapat menjawab masing-masing pertanyaan berikut:

- a. Dimana organisasi selalu aktif dalam menjalankan aktivitasnya.

Unsur ini dikenal sebagai gelanggang aktivitas atau arena. Gelanggang aktivitas atau arena merupakan area (produk, jasa saluran distribusi, pasar geografis dan lainnya) dimana organisasi beroperasi. Arena ini sangat mendasar bagi pemilihan keputusan oleh para orang strategis, yaitu dimana atau diarea apa organisasi akan beraktivitas.

- b. Bagaimana kita dapat mencapai arena, yaitu penggunaan sarana kendaraan atau vehicles. Sarana kendaraan atau vehicles yang digunakan untuk dapat mencapai arena sasaran. Unsur ini harus dipertimbangkan untuk diputuskan oleh para strategis, yang berkaitan dengan bagaimana organisasi dapat mencapai arena sasaran. Dalam penggunaan sarana atau vehicles ini, perlu dipertimbangkan besarnya resiko kegagalan dari penggunaan sarana untuk ekspansi tersebut. Resiko tersebut dapat berupa terlambatnya masuk pasar atau besarnya biaya yang sebenarnya tidak dibutuhkan atau tidak penting, serta kemungkinan resiko gagal secara total.
- c. Bagaimana kita dapat menang dipasar. Hal ini merupakan pembeda atau dikenal dengan differentiators. Pembeda yang dibuat atau differentiators, adalah unsur yang bersifat spesifik dari strategi yang ditetapkan, seperti bagaimana organisasi akan dapat menang atau unggul dipasar, yaitu bagaimana

organisasi akan mendapatkan pelanggan secara luas.

- d. Apa langkah atau tahap, serta urutan pergerakan kegiatan, serta kecepatannya. Unsur ini dikenal sebagai rencana tingkatan atau disebut staging and pacing. Tahapan rencana yang dilalui atau staging, yang merupakan penetapan waktu dan langkah dari pergerakan strategi. Unsur yang keempat ini menetapkan kecepatan dan langkah-langkah utama pergerakan dari strategi, bagi pencapaian tujuan atau visi organisasi. Keputusan pertahanan atau staging didorong oleh beberapa faktor, yaitu sumber daya (resource), tingkat kepentingan atau urgensinya, kredibilitas pencapaian dan faktor mengejar kemenangan awal.
- e. Bagaimana hasil akan dapat dicapai, dengan logika ekonomi atau economic logic. Pemikiran yang ekonomis merupakan gagasan yang jelas tentang bagaimana manfaat untuk keuntungan yang akan dihasilkan. Strategi yang sangat sukses atau berhasil, tentunya mempunyai dasar pemikiran yang ekonomis, sebagai tumpuan untuk penciptaan keuntungan yang akan dihasilkan.

Menurut Surjadi, (2012), ada tujuh tujuan strategi seperti berikut ini :

1. Memberikan arah jangka panjang perusahaan yang bakal dicapai.
2. Membantu perusahaan beradaptasi pada setiap perusahaan.
3. Membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif.
4. Mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi yang disepakati dengan efektif dan efisien.
5. Membuat strategi baru untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal.
6. Meninjau ulang kelebihan dan kelemahan serta mencermati peluang dan ancaman bisnis perusahaan.
7. Berinovasi pada produk dan layanan sehingga selalu disukai oleh konsumen.

Terdapat tiga tahapan proses strategi menurut David dalam Sinambela, Lijan Poltak.(2010) di antaranya:

1. Perumusan Strategi (Strategy Formulation). Perumusan strategi adalah tahap awal yang dilakukan pada proses strategi, yang meliputi:
 - a. pengembangan visi dan misi.
 - b. identifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman.
 - c. menganalisa kekuatan dan kelemahan internal.
 - d. merumuskan tujuan jangka panjang.
 - e. menghasilkan strategi alternative.
 - f. memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.
2. Implementasi Strategi (Strategy Implemented). Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan anggaran mengembangkan sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.
3. Evaluasi Strategi dan Pengawasan. Tahap pengawasan terhadap seluruh aktivitas perusahaan, apakah sudah berjalan sesuai dengan perencanaan strategi yang dipilih. Metode laporan analisa bisa diterapkan dalam periode tahunan, bulanan atau mingguan, supaya segala penyimpangan dapat dievaluasi dan diperbaiki kinerjanya dengan harapan, segala sesuatu yang telah direncanakan dapat berjalan dengan semestinya.

Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Untuk itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

- a. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
- b. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
- c. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang- peluang baru.
- d. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi kedepan.
- f. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang Waktu.

Strategi adalah kebijakan dan keputusan kunci yang digunakan untuk manajemen, yang memiliki dampak besar pada kinerja keuangan. Kebijakan dan keputusan ini biasanya melibatkan sumber daya yang penting dan tidak dapat diganti dengan mudah” Sedarmayanti,(2010).

Namun dalam organisasi pemerintahan strategi dirumuskan dengan pengertian cara untuk mencapai keinginan tertentu untuk menyelesaikan suatu masalah. Dengan demikian terdapat tiga hal yang terkandung dalam strategi, yaitu: kemana yang harus dituju, melalui mana kita menuju tujuan dan bagaimana cara mencapai.

Dari berbagai pengertian dan definisi mengenai strategi, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana tentang serangkaian manuver, yang mencakup seluruh elemen yang kasat mata maupun yang tak-kasat mata, untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Adapun kriteria strategi yang baik adalah :

- a. Tujuan yang jelas, sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah. Mampu mendefinisikan berhubungan dan tugas dan fungsi

organisasi, dan tujuan pendirian organisasi dan kontribusi organisasi pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.

- b. Dirumuskan berdasarkan pemahaman kondisi lingkungan. Hal ini berhubungan dengan perubahan teknologi, sosial, ekonomi, budaya dan politik apa yang memungkinkan menjadi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi.
- c. Dirumuskan berdasarkan penilaian objektif terhadap sumber yang dimiliki adalah merupakan kajian terhadap ketersediaan sumber daya yang dimiliki organisasi dan faktor alternative pilihan suatu tindakan dalam menghadapi hal yang menjadi hambatan penerapan strategi Bisa di implementasikan secara efektif, yaitu strategi yang baik adalah strategi yang dapat diterapkan dilingkungan organisasi dan adanya optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Moehariono, (2012) strategi dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya adalah :

- a. Corporate Strategy (strategi organisasi) Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, nilai, tujuan, inisiatif-inisiatif strategi yang baru yang membahas apa yang harus dilakukan dan untuk siapa
- b. Program Strategy (strategi program) Strategi ini terfokus pada implikasi-implikasi strategi dari suatu program tertentu yang dilancarkan dan pada intinya ingin melihat apa dampak strategi tersebut dalam sasaran organisasi
- c. Resource Support Strategy (strategi pendukung sumber daya) Strategi ini memutuskan perhatian pada maksimalisasi pemanfaatan sumber daya essensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu berupa tenaga, keuangan dan teknologi.

- d. Institutional Strategy (strategi institusi) Fokus dari strategi institusional adalah mengembangkan kemampuan organisas iuntuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis.

Pengertian Pegawai

Yayasan Widyatama, (2013-2014), kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sinambela, Lijan Poltak. (2010), Memberikan pengertian kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan.

Danim, Sudarman.(2008), memberikan pengertian yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Moehariono, (2008) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Sugiyono, (2011), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjutak dalam Sugiyono, (2011) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Abdullah (2014:3), kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Sugiyono, (2011), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Moeheriono, (2008), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar kinerja yang efektif adalah standar kinerja yang dibuat berdasarkan pekerjaan yang tersedia di organisasi itu, dipahami, disetujui, Spesifik, terukur, berorientasi pada waktu, tertulis, dan terbuka, untuk menerima perubahan. Standar kinerja yang efektif menurut Abdullah (2014:118), yaitu dibuat berdasarkan pekerjaan, harus dapat dicapai, harus

dapat dipahami, disepakati, terukur, berorientasi pada waktu, dan tertulis dapat berubah.

Menurut Danim (2008:253), sebuah tim merupakan kumpulan individu yang masing-masing harus berkinerja tinggi

secara bersinergi. Sebuah tim yang secara masuk akal dapat dinilai sepuluh untuk masing-masing kualitas anggota, belum tentu menjadi tim yang baik. Tim yang efektif dan berkinerja tinggi biasanya mempersyaratkan :dukungan, kerjasama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan, dan ketidak egoisan.

B. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:198), Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

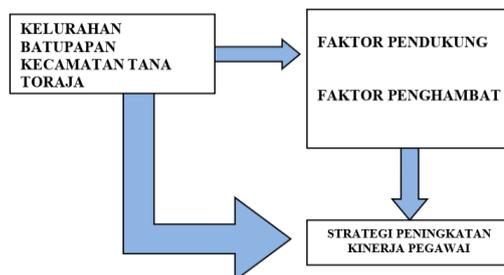
Menurut Moeheriono dalam bukunya Abdullah (2014:152), mengemukakan empat kategori ukuran indikator kinerja tersebut, sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Efektif
3. Efisien
4. Kualitas

T. Sugiyono, (2011:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu Kualitas Kerja (Quality of Work), Ketepatan (Promptness), Inisiatif (Initiative),

Kemampuan (Capability), dan Komunikasi (Communication). Menurut Moeheriono, (2008:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan



Gambar 1. Kerangka Pikir Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Kualitatif merupakan Penelitian yang menggunakan latar Alamiah dengan tujuan menggambarkan fenomena yang terjadi yang dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang sudah ada (Mooleong,2011:14). Desing Pendekatan Penelitian ini disesuaikan pada jenis masalah yang menjadi permasalahan penelitian ini. Pada

penelitian ini peneliti memakai Design Pendekatan Naturalisc.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan Data Deskriptiv berupa kalimat-kalimat secara tertulis maupun secara lisan dari obyek serta kelakuan berdasarkan pengamatan (Moeleong,2011:3). Defenisi yang serupa tentang penelitian Kualitatif merupakan Penelitian yang mengkaji data secara detail tentang semua Kompleksitas yang termuat pada konteks penelitian dengan tidak menggunakan Skema Berpikir Statistic/SBS Surjadi,(2012:153).

Lokasi Penelitian

Penelitian mengambil obyek penelitian di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

Sumber Data

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif dengan mengumpulkan berbagai data baik itu data primer maupun data sekunder.

1. Data Primer

Data primer data yang digunakan dengan melakukan observasi dengan cara pengamatan langsung di lokasi yang menjadi objek penelitian dan wawancara langsung secara terbuka sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis melakukan wawancara dengan informasi menggunakan pedoman wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung dalam penelitian yang dapat diperoleh melalui laporan-laporan, jurnal, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja pegawai maupun perpustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian yang dibahas.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini, cara pengumpulan data yang penelitian digunakan sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses pengamatan dan ingatan, Sutrisno dalam Surjadi, (2012:166), dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi tidak terstruktur dimana dalam pengamatan tidak menggunakan instrument yang telah baku, tetapi hanya rambu-rambu pengamatan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja dengan mengamati proses kinerja pegawai pelayanan public serta seluruh variabel-variabel yang mendukung pelayanan publik tersebut. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan terkait dengan proses kinerja pegawai di Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang cara tanya jawab langsung dengan informasi yang telah dipilih. Wawancara dilakukan terhadap 10 orang pegawai Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja yang dijadikan informan pada penelitian ini.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil observasi dan wawancara. Agar lebih memperjelas dari mana informasi itu didapatkan, peneliti mengabadikan dalam bentuk foto-foto relevan dengan penelitian. Adapun sasaran dokumentasi yaitu foto-foto dari

Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, dan pengguna layanan yang memberi informasi dan lokasi dari mana peneliti mendapatkan informasi.

1. Reduksi data, data yang dapat di lapangan diketik ditulis dengan baik, terinci sertasi tematis setiap selesai pengumpulan data. Data-data yang terkumpul semakin bertambah biasanya mencapai sekian banyak lembar. Oleh karena itu laporan harus dianalisis sejak dimulai penelitian. Laporan-laporan itu perlu di reduksi, yakni dengan hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencari jika sewaktu-waktu diperlukan.
2. Penyajian data, data yang semakin bertumpuk kurang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh. Display data memberikan penyajian data dalam bentuk matriks, network, chart atau grafik, dengan demikian penelitian dapat menguasai data.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, dari peneliti berusaha mencari makna dari data yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, hipotesis dan data baru. Laporan penelitian kualitatif dikatakan ilmiah jika persyaratan validasi, rehabilitas, realibilitas dan objektivitasnya sudah terpenuhi. Oleh sebab itu semula proses hal-hal tersebut selalu mendapat perhatian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Strategi

Peningkatan Kinerja Pegawai, faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai dan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

Kantor kelurahan Batupapan kecamatan Makale sebagai birokrasi pemerintah merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja. Kantor kelurahan Batupapan kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Lurah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Tana Toraja melalui Camat . Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja melayani masyarakat.

Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di Bidang Pelayanan Kepada Masyarakat. Kelurahan mempunyai fungsi yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis bidang pelayanan langsung kepada masyarakat yang ada dikelurahan, Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan, Pelaksanaan pelayanan teknis ketatausahaan di kelurahan dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsi. Oleh karenanya perlu dilakukan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada obyek penelitian di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, bahwa peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun sering mengalami peningkatan signifikan misalnya dari sistem dan perangkat kerja yang di gunakan, yang semula menggunakan sistim manual data dan saat ini sudah mulai menerapkan dan menggunakan sistim berbasis komputer sehingga kinerja pegawai dapat terlihat dengan kecepatan dan ketepatan dalam melaksanagn tugas

dan fungsinya di Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, maka peneliti dapat mengetahui bahwa Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, terus berupaya melakukan suatu inovasi dan kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Wawancara dilakukan terhadap 10 pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, yang dijadikan sebagai informan dengan tujuan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai, faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai dan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

Peneliti melakukan wawancara terhadap informan dengan menggunakan butir atau item pernyataan yang terdiri dari item pernyataan Peningkatan Kinerja, item pernyataan faktor yang menjadi penghambat Peningkatan Kinerja dan item pernyataan yang menjadi faktor pendukung Peningkatan Kinerja di lingkup Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

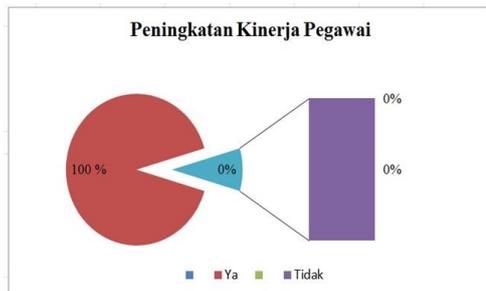
Adapun hasil jawaban atas pernyataan tersebut terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Wawancara dengan kuesioner terhadap informan sejumlah 10 orang informan

No	Pernyataan	Jawaban Informan	
		Ya	Tidak
I Item Peningkatan Kinerja			
1.	Saya selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik	10 (100%)	0
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan SOP yang ada.	10 (100%)	0
II Item Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja			
1.	Tempat tinggal saya dengan kantor berada pada lokasi yang cukup jauh	8 (80%)	2 (20%)
2.	Kompetensi saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan selama ini	5 (50%)	5 (50%)
III Item Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja			
A. Sarana dan prasarana kerja sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP)			
		10 (100%)	0
B. Ruangan kerja nyaman dan bersih			
		10 (100%)	0

Sumber : data dioah 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan kuesioner pada item pernyataan diatas sesuai dengan tabel 4.1, maka jawaban informan di konversi pada diagram berikut:



Gambar 2. Diagram Peningkatan Kinerja Pegawai

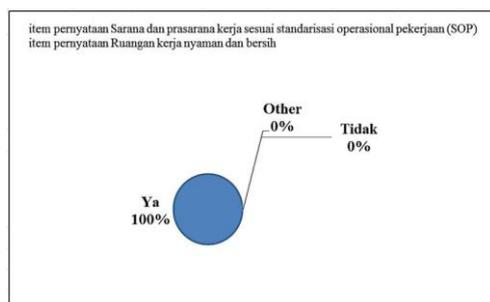
Sesuai gambar diagram diatas peneliti mendiskripsikan hasil jawaban informan pada penelitian ini, dimana peneliti dapat mengetahui bahwa peningkatan kinerja pegawai di tunjukan oleh setiap pegawai yang selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, dengan respoden menjawab “Ya” sejumlah 10 orang dan menunjukkan bahwa setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan SOP yang ada, dengan respoden menjawab “Ya” sejumlah 10 orang, yang menunjukkan bahwa masing-masing item tersebut dijawab 100% oleh informan dengan jawaban “Ya”, sehingga dapat di deskripsikan secara

umum bahwa Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, telah melakukan upaya-upaya dalam peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya pada item pernyataan tentang faktor penghambat kinerja pegawai digambarkan pada diagram berikut:



Gambar 3. Item pernyataan faktor penghambat

Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan tentang tempat tinggal saya dengan kantor berada pada lokasi yang cukup jauh, di peroleh jawaban dari informan bahwa 8 orang informan menjawab “Ya” dan 2 orang informan menjawab “Tidak”, sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai yang dihadapkan dengan tempat tinggal yang berjauhan dengan tempat kerja, yang dipersentasikan bahwa yang memiliki tempat tinggal jauh dari lokasi kantor tempat bekerja adalah 80% sedangkan yang memiliki tempat tinggal yang bedekatan dengan kantor tempat kerja dalah 20%. Sebab tempat tinggal yang berjauhan dengan kantor dapat saja berdampak pada jam kerja pegawai, dimana pegawai dapat terlambat tiba di kantor, apalagi kalau dihadapkan dengan cuaca hujan dimana tidak semua pegawai yang ada telah memiliki kendaraan mobil sebagai penunjang pekerjaan. Pada item pernyataan tentang faktor penghambat kinerja terkait Kompetensi saya sesuai dengan bidang pekerjaan, dapat digambarkan sesuai diagram berikut:



Gambar 4. Diagram Sarana Prasarana

Gambar diagram diatas menunjukkan bahwa informan yang menjawab “Ya” sejumlah 5 orang dan yang menjawab “Tidak” sejumlah 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pada item ini dapat diketahui bahwa masih terdapat 50% pegawai yang menjalankan tugas pokoknya tidak sesuai dengan kompetensinya dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja, tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai secara umum terkait dengan fungsi dan tugas pokok masing-masing pegawai.

Faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai pada item pernyataan tentang Sarana dan prasarana kerja sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), informan yang menjawab “Ya” pada pernyataan tersebut sejumlah 10 orang, artinya semua informan menganggap bahwa sarana dan prasarana kerja telah memenuhi standarisasi kerja, sehingga secara dapat diketahui bahwa 100% sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam peningkatan kinerja, begitu pula dengan item pernyataan tentang pernyataan Ruang kerja nyaman dan bersih, di jawab oleh informan “Ya” oleh semua informan, yang digambarkan pada diagram berikut:

Sesuai gambar diagram diatas, maka dapat diketahui dalam meningkatkan kinerja pegawai telah didukung dengan sarana dan prasarana kerja sesuai dengan SOP (tandar operasional pekerjaan) dan juga didukung dengan ruangan kerja yang nyaman dan bersih, dimana 100% jawaban informan merupakan

pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkup Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

Pembahasan

Penelitian ini melakukan suatu analisis terkait tentang strategi peningkatan kinerja pada Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, dalam melakukan analisis ini peneliti mengurai permasalahan penelitian mulai dari faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai sampai pada faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti dapat memperoleh suatu strategi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya peneliti memperoleh data melalui pernyataan informan penelitian tentang upaya peningkatan, penghambat dan pendukung kinerja pegawai pada lingkup Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja yang diuraikan sebagai berikut :

Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka diperoleh beberapa faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja diantaranya :

1. Masih terdapat pegawai yang tempat tinggal berjauhan dengan tempat kerja, sehingga keterlambatan pegawai untuk masuk kerja sering terjadi, hal ini juga terjadi ketika cuaca musim hujan dimana tidak semua pegawai memiliki kendaraan roda empat atau mobil, sehingga pegawai

- menunggu redahnya hujan baru berangkat ke kantor.
2. Dalam menjalankan tugas pokok pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan dan struktural tidak sesuai dengan kompetensinya, dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja.

Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja

Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka terdapat faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja diantaranya :

1. Sarana dan prasarana kerja telah sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), sehingga pegawai bekerja dapat melakukan tugas pokoknya secara maksimal sebab didukung dengan perangkat dan peralatan kerja yang cukup.
2. Secara umum kondisi ruangan kerja nyaman dan bersih, sehingga pegawai merasa betah dan senang saat berada diruang kerja.

Strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja

Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka yang menjadi strategi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja diantaranya :

1. *Fasilitasi Transportasi*: Manajemen dapat bekerja sama dengan pihak terkait untuk menyediakan transportasi publik atau layanan antar-jemput bagi pegawai yang tinggal jauh dari kantor. Ini dapat membantu mengurangi keterlambatan pegawai yang disebabkan oleh masalah transportasi.
2. *Fleksibilitas Waktu Kerja*: Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, seperti memungkinkan pegawai untuk memulai dan mengakhiri pekerjaan mereka dalam rentang waktu yang lebih luas, dapat membantu mereka mengatur waktu perjalanan dengan lebih baik, terutama saat cuaca buruk.
3. *Kerja Jarak Jauh*: Jika memungkinkan, pertimbangkan untuk mengimplementasikan kerja jarak jauh atau bekerja dari rumah untuk situasi tertentu, seperti saat cuaca buruk atau dalam situasi darurat. Ini dapat membantu mengurangi gangguan akibat keterlambatan atau absensi.
4. *Fasilitasi Akomodasi Cuaca Buruk*: Menyediakan fasilitas di kantor seperti tempat istirahat yang nyaman atau perlengkapan untuk mengatasi cuaca buruk, seperti payung, jas hujan, atau tempat ganti

Adapun Strategi dalam penanganan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai kompetensinya :

1. *Evaluasi Kompetensi*: Lakukan evaluasi kompetensi secara menyeluruh terhadap semua pegawai untuk menentukan apakah penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka. Identifikasi kesenjangan antara kualifikasi pegawai dengan tugas yang diemban.

2. *Penempatan Ulang*: Berdasarkan hasil evaluasi kompetensi, lakukan penempatan ulang pegawai sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka. Pastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.
3. *Pelatihan dan Pengembangan*: Berikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan jabatan yang baru. Program pelatihan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas baru.
4. *Mentor dan Pembimbingan*: Sediakan program mentor dan pembimbingan untuk pegawai yang ditempatkan pada posisi yang baru. Mentor dapat membantu pegawai untuk beradaptasi dengan peran baru mereka, memberikan arahan, serta memberikan dukungan dan motivasi.
5. *Sistem Penilaian Kinerja yang Adil*: Implementasikan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan yang menilai kinerja pegawai berdasarkan pencapaian kompetensi dan tujuan yang telah

KESIMPULAN

1. Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan cara memberikan arahan dan panduan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta diberikan panduan agar mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan Standarasi Operasional Pekerjaan (SOP) yang berlaku di lingkup Kelurahan

Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja.

2. Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai diantaranya masih terdapat pegawai yang tempat tinggal jauh dengan kantor, sehingga keterlambatan pegawai untuk masuk kerja sering terjadi, dan masih terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan dan struktural tidak sesuai dengan kompetensinya, dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja.
3. Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah Sarana dan prasarana sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), dan Secara umum kondisi ruangan kerja nyaman dan bersih, sehingga pegawai merasa betah dan senang saat berada diruang kerja.

SARAN

1. Agar Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja, menyiapkan perumahan bagi para pegawai agar jam bekerja dapat dilakukan secara efektif.
2. Agar penempatan pegawai disesuaikan dengan kompetensi dan disiplin ilmunya.
3. Agar melakukan kajian kembali tentang penempatan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yong yakarta:Aswaja Prasindo.
- Danim, Sudarman.2008. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Keputusan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara
No.63/M.PAN/7/2003 Tentang
Kegiatan Dan Penyelenggaraan
Pelayanan Publik.
- Moehariono, 2012. Pengukuran
Kinerja berbasis Kompetensi.
Jakarta: Grafindo Persada.
- Moehariono,,2008. Manajemen
Pelayanan Umum diIndonesia.
Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah No.25 Tahun
2008 Tentang Prosedur Tata Cara
Pendaftaran Penduduk dan
Pencatatan Sipil.
- Surjadi,2012. Pengembangan Kinerja
Pelayanan Publik. Bandung: PT
Refika Aditama.
- Sedarmayanti,2010. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Bandung:PT RefikaAditama
- Sinambela, Lijan Poltak.2010.
Reformasi Pelayanan Publik.
Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sugiyono,2011. Metode Penelitian
Administrasi. Bandung:Alfabeta.
Sugiyono,2012.Metode
Penelitian Kualitatif.
Bandung:Alfabeta
- Tjutju, Yuniarsih.2009.
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Edisi Kedua.
Bandung:Alfa beta
- Undang-Undang No.3 Tahun 2009
Tentang Pembentukan, Susunan
Organisasi dan Tata Kerja
Kelurahan Batupapan Kecamatan
Makale Kabupaten Tana Toraja.
- Yayasan Widyatama, 2013-2014.
Peraturan Kepegawaian.
Universitas Widyatama Bandung