

PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANGKUBUMI KOTA TASIKMALAYA

M. Ikrar Budijaya

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail co Author: * budijaya28@yahoo.com

ABSTRAK

Manajemen kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk pada Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi penerapan manajemen kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa faktor penghambatnya antara lain kurangnya pemahaman konsep manajemen kinerja, kurangnya pelatihan bagi pegawai, dan kurangnya penggunaan metode evaluasi yang obyektif. Selain itu, adanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kondisi lingkungan kerja dan tekanan kerja yang tinggi yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja pegawai.

Kata kunci: Manajemen kinerja dan Kecamatan Mangkubumi.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah sangat membutuhkan peran dari birokrasi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan mengatur urusan pemerintahan di wilayahnya sendiri. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai tantangan dan masalah di sektor birokrasi. Setiap daerah memiliki kewenangan otonomi yang berbeda-beda, tergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal tersebut menyebabkan ketidakseragaman dalam implementasi otonomi di berbagai daerah. Banyak pemerintah daerah mengalami keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan kemampuan dalam mengelola otonomi daerah.

Kapasitas dan kualitas birokrasi di setiap daerah bervariasi, sehingga terdapat daerah yang mampu melaksanakan otonomi dengan baik, sementara daerah lain menghadapi kendala yang cukup kompleks. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu adanya upaya reformasi birokrasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan mekanisme pengawasan, serta peningkatan transparansi dan

akuntabilitas di tingkat daerah. Peningkatan partisipasi masyarakat juga menjadi kunci dalam membangun pemerintahan daerah yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan daerahnya. Reformasi birokrasi yang dilaksanakan saat ini mencakup sejumlah langkah dan kebijakan untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan responsivitas pemerintah. Reformasi birokrasi umumnya dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah, seperti birokrasi yang lamban, korupsi, dan ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan publik yang baik.

Manajemen kinerja dan otonomi daerah merupakan dua konsep yang saling terkait, terutama dalam konteks pemerintahan daerah. Manajemen kinerja dalam otonomi daerah mencakup upaya untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara efektif dan efisien. Otonomi daerah mengacu pada pemberian wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola urusan dalam batas-batas tertentu tanpa campur tangan langsung dari pemerintah pusat. Dalam konteks ini, manajemen kinerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan pelayanan publik yang baik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

Manajemen kinerja yang baik dalam otonomi daerah menjadi landasan untuk mencapai tujuan pembangunan lokal dan nasional, sehingga perlu dijalankan dengan penuh dedikasi dan komitmen. Manajemen kinerja membantu Pemerintah Daerah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan layanan publik, dengan melibatkan peggawasan dan evaluasi kinerja organisasi atau unit kerja. Manajemen kinerja dapat digunakan sebagai alat untuk pengembangan kapasitas pegawai dan peningkatan kemampuan pemerintah daerah, serta membantu pemerintah daerah dalam melibatkan masyarakat dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Melalui adanya manajemen kinerja, dengan pengelolaan keuangan yang baik membantu pemerintah daerah mengelola anggaran secara efektif.

Manajemen kinerja menurut Bacal (1994) menyatakan: "Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan". Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan mengidentifikasi dan mengelola kinerja karyawan, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif, serta membantu organisasi untuk mengukur kinerja karyawan dan tim, yang mencakup pemantauan pencapaian target, pengukuran produktivitas, dan evaluasi pencapaian sasaran.

Keterkaitan antara manajemen kinerja dan otonomi daerah memiliki hubungan yang kuat dalam mencapai tujuan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik di tingkat daerah. Keberhasilan implementasi otonomi daerah seringkali tergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam menjalankan manajemen kinerja secara efektif. Manajemen kinerja sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan

pengembangan kinerja individu atau organisasi. Dalam konteks hubungan antara pemerintah daerah dan kantor kecamatan, manajemen kinerja berperan penting dalam mengukur dan meningkatkan kinerja instansi-instansi tersebut.

Beberapa aspek hubungan manajemen kinerja antara pemerintah daerah dan kantor kecamatan, diantaranya terkait dengan perencanaan kinerja, dimana Pemerintah Daerah merencanakan kebijakan dan program yang harus dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan, dan Kantor Kecamatan merencanakan aktivitas dan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari kebijakan pemerintah daerah. Disamping itu Pemerintah Daerah memberikan sasaran dan indikator kinerja yang harus dicapai oleh Kantor Kecamatan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan. Kantor kecamatan mengartikulasikan sasaran tersebut ke dalam target kinerja yang dapat diukur.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kantor Kecamatan bertanggung jawab melaksanakan program dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Pemerintah daerah memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar Kantor Kecamatan dapat melaksanakan tugas dengan baik. sementara itu Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap kinerja Kantor Kecamatan melalui berbagai mekanisme pengawasan dan evaluasi. Sementara Kantor Kecamatan melakukan pemantauan internal terhadap pencapaian target kinerja dan memberikan laporan secara berkala kepada pemerintah daerah. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan koordinasi, dimana komunikasi yang efektif dan koordinasi antara pemerintah daerah dan kantor kecamatan penting untuk menjaga arah dan tujuan kinerja yang diinginkan.

Kerjasama yang baik dan saling mendukung antara pemerintah daerah dan kantor kecamatan dalam hal manajemen kinerja dapat membantu mencapai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas yang lebih baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pemantauan, pengukuran, dan penilaian kinerja organisasi, unit kerja, atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari manajemen kinerja yaitu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja agar organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Dessler (2015: 293) menyatakan: "Manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan".

Manajemen kinerja menurut Mondy dan Noe (2008: 210) menyatakan: "Manajemen Kinerja menurut adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses organisasi adalah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi itu sendiri". Proses manajemen kinerja melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja secara teratur, umpan balik konstruktif, dan pengembangan keterampilan serta kompetensi karyawan. Dengan memantau dan mengevaluasi kinerja secara sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan penghargaan atas

pencapaian yang baik, dan membuat keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen kinerja mencakup perencanaan dan pelaksanaan proses evaluasi karyawan, serta pengembangan rencana perbaikan atau pelatihan jika diperlukan. Dengan demikian, manajemen kinerja membantu organisasi untuk mencapai efisiensi, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan jangka panjangnya. Dessler (2015: 292) menyatakan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dilakukan pada saat ini dan atau masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja. Penilaian kinerja dimaksud terdiri dari; 1. Menentukan standar kerja 2. Menilai kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan standar yang ada 3. Menyediakan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantu mereka dalam mengeliminasi kinerja yang tidak efisien atau melanjutkan kinerja diatas rata-rata.

Manajemen kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan cara yang efisien dan efektif. Proses ini juga berperan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada individu atau tim kerja untuk membantu pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal kepada pencapaian tujuan organisasi. Model manajemen kinerja terdiri dari empat tahap (perencanaan, implementasi, evaluasi, dan kompensasi) dapat dipergunakan untuk perbaikan manajemen kinerja (Nasrullah, 2017). Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa masyarakat saat ini masih menilai kualitas pelayanan publik masih belum membaik. Ketepatan waktu, korupsi, diskriminasi, biaya tinggi dan birokrasi adalah beberapa kelemahan yang ditemukan dalam organisasi pemerintah yang menyediakan layanan publik (Teni, 2011).

Manajemen pada sebuah organisasi merupakan kegiatan utama yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lain dalam memberikan layanan kepada manusia. Keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan kepada pelanggannya dapat diamati melalui kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut (Jefri, 2012). Kecamatan Mangkubumi merupakan salah satu perangkat daerah di Kota Tasikmalaya, dimana menunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya terdapat beberapa isu yang berkembang diantaranya tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang prima, adanya tuntutan akuntabilitas tata pengelolaan pemerintahan, perkembangan Iptek yang pesat tidak dibarengi dengan semangat SDM untuk meningkatkan kemampuannya.

Disamping kelemahan di atas, kurangnya pegawai menjadi permasalahan tersendiri yang dihadapi Kantor Kecamatan Mangkubumi, sehingga banyak tenaga yang merangkap tugas lain, untuk meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat perlu adanya tambahan personil. Disamping itu kurangnya membangun komitmen seluruh aparatur dalam melaksanakan Tupoksi untuk mewujudkan komitmen, dan lemahnya dalam meningkatkan komitmen aparatur dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Melalui penelitian ini akan mengungkap kinerja pegawai berdasarkan manajemen kinerja yang merupakan elemen kunci dalam mencapai keberhasilan dan memberikan dampak positif

terhadap kinerja dan pelayanan di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018: 213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi terkait kebijakan dan prosedur manajemen kinerja pegawai. Responden utama yaitu para pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi. Teknik analisis data melalui reduksi data yaitu proses mengurangi jumlah data yang dimiliki tanpa kehilangan informasi yang signifikan. Selanjutnya dilakukan display data, Menampilkan data melibatkan representasi visual atau grafis dari data untuk memudahkan pemahaman dan analisis. Grafik, tabel, diagram, dan peta termasuk dalam metode display data. Terakhir dilakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan Verifikasi merupakan tahap kritis untuk memastikan bahwa interpretasi data dan kesimpulan yang diambil berdasarkan informasi yang benar dan dapat dipercaya, sementara Penarikan kesimpulan adalah tahap dimana informasi yang didapatkan dari data digunakan untuk membuat suatu keputusan atau menyimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan pemerintahan oleh Kantor Kecamatan sebagai lembaga pemerintahan di tingkat daerah, memiliki kewenangan tertentu dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Dasar hukum pelaksanaan tugasnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, dengan menyebutkan bahwa kecamatan adalah sebuah perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Selanjutnya dalam pelaksanaan tugas Kantor Kecamatan Mangkubumi, diatur oleh Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor : 95 , Tahun 2020 Tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Kecamatan.

Rencana Strategis Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Rencana Strategis Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022 ditetapkan dengan Surat Keputusan Walikota Nomor : 050.13/Kep.100-Bappelitbangda/2020 Tanggal 29 Januari 2020 tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2018 - 2022.

Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut di atas dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Walikota terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya Tahun 2021 yang dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel. Namun demikian dalam pelaksanaan tugasnya belum semua target pekerjaan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Pengelolaan organisasi melalui manajemen kinerja sangat penting dilakukan untuk memastikan pencapaian target dapat dicapai melalui sumberdaya yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

Manajemen kinerja organisasi publik termasuk Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya mencakup sejumlah praktik dan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Beberapa aspek yang umumnya tercakup dalam manajemen kinerja organisasi publik melibatkan perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pengembangan pegawai, dan evaluasi kinerja secara keseluruhan. Beberapa konsep utama dalam manajemen kinerja organisasi publik melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pengukuran pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya secara efisien, serta pemberian insentif dan umpan balik untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, transparansi dan akuntabilitas seringkali menjadi fokus penting dalam konteks organisasi publik.

Pentingnya manajemen kinerja organisasi publik tidak hanya berkaitan dengan efisiensi operasional, tetapi juga dengan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Penerapan praktik manajemen kinerja yang baik dapat membantu menciptakan pemerintahan yang lebih efektif dan responsif terhadap tuntutan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dalam melakukan perencanaan kerjanya telah didasarkan pada perencanaan strategis Pemerintah Kota Tasikmalaya. Sementara dalam pengukuran kinerja pegawainya telah dilakukan dengan melakukan penilaian dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah dibuat oleh setiap individu pegawai. Pemberian tugas pegawai dalam hal ini perlu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai agar pelaksanaan tugas dapat lebih efektif.

Terdapat beberapa hambatan dalam proses pengembangan pegawai kecamatan, diantaranya keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan pegawai. Keterbatasan sumber daya keuangan menjadi hambatan serius untuk menyelenggarakan program pengembangan yang efektif. Disamping itu kebijakan dan budaya organisasi yang tidak memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan karir pegawai menjadi hambatan, dimana kurangnya dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan para pegawai. Keterlibatan pegawai yang rendah dapat menghambat kemampuan pegawai untuk merespons dengan baik terhadap peluang pengembangan yang diberikan. Pengembangan strategi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sebagai bagian penting keberhasilan organisasi dengan melibatkan pegawai dalam proses pengembangan dan memberikan dukungan yang kontinu.

Hasil capaian kinerja organisasi ditentukan oleh hasil kerja dari setiap para pegawai di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Dari hasil capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan memiliki variasi penilaian, yang tentunya perlu mendapat perbaikan-perbaikan bagi indikator kinerja yang belum tercapai dengan melakukan manajemen kinerja dalam memaksimalkan target-target kerja yang telah ditentukan. Penerapan manajemen kinerja semakin penting dalam mencapai tujuan Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Penerapan manajemen kinerja membantu organisasi dalam merancang dan mencapai tujuannya, dengan memastikan bahwa kinerja individu dan setiap unit kerja yang ada sejalan dengan sasaran organisasi. Dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai secara teratur, manajemen kinerja membantu mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan, yang mencakup peningkatan proses kerja, efisiensi operasional, dan penggunaan sumber daya yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelebihannya dapat merinci secara jelas tentang tujuan, pengukuran kinerja yang objektif, dan pelibatan pegawai dalam proses evaluasi. Di sisi lain, kelemahan terkait dengan kurangnya umpan balik konstruktif dan kurangnya transparansi dalam penetapan sasaran, serta kurangnya dorongan untuk pengembangan pegawai dalam meningkatkan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 1998. *Performance Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jefri Heridiansyah Dwi Prawani Sri Redjeki. 2012. *Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan*. Jurnal Stie Semarang, Vol 4, No 3, Edisi Oktober 2012 (ISSN : 2252-7826)
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nasrullah Nursam. 2017. *Manajemen Kinerja*. Journal of Islamic Education Management Vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 167.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- Teni Listiani. 2011. *Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik*. Jurnal Ilmu Administrasi, Volume VIII, No. 3, Desember 2011
<https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/download/293/268>