

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN BERBASIS KINERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN BIAK NUMFOR

Djamil Hasyim

Program Studi Administrasi Negara, IISIP YAPIS BIAK

email:edypapua10@gmail.com

ABSTRACT

Management is needed in managing the organization, the implementation of good management will increase the usability and efficiency of all the potential possessed by the office / agency so that it can achieve its goals to the maximum This research uses descriptive quantitative research methods. This research was conducted using data collection techniques in the form of interviews and observations. The results of this study indicate that from the indicators used in this study, from the conclusions of the overall distribution of respondents included in the table, the categories fall into the category of good standards (76% - 100%) on average.

Keywords: *Management, Performance, DPRD.*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai wadah tempat di mana kegiatan manajemen dilaksanakan sebagai wadah yang sifatnya statip, setiap organisasi memiliki suatu pola dasar struktur yang sifatnya relatif permanen sehingga dalam suatu organisasi fungsi manajemen berbasis kinerja sangat perlu diterapkan demi meningkatkan efektivitas kerja yang ada pada instansi terkait. Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan suatu wadah tempat dilakukan juga pelayanan kepada masyarakat oleh karena itu diharapkan perlu adanya penerapan manajemen berbasis kinerja sehingga para pegawai yang ada pada kantor tersebut benar-benar bekerja secara efektif dan efisiensi agar kegiatan yang ada pada kantor tersebut terlaksana dengan baik dan menghasilkan pelayanan yang baik kepada masyarakat. dalam hal tersebut pimpinan juga harus memperhatikan dan meningkatkan pembinaan dan pendayagunaan kinerja pada kantor DPRD guna meningkatkan

produktivitas, efektivitas serta efisiensi kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut.

Selain itu dalam pelaksanaan/penerapan manajemen berbasis kinerja perlu juga diperhatikan kemampuan serta kecakapan kerja yang dimiliki oleh para pegawai yang ada dan juga perlu memperhatikan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan, untuk mencapai satu pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga pelaksanaan fungsi manajemen berbasis kinerja benar-benar tercapai/tepat sasaran, karena penerapan manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki kantor/instansi tersebut sehingga bisa mencapai tujuan secara maksimal. namun terkadang dalam pelaksanaan suatu kegiatan sering kali mengalami suatu hambatan yang disebabkan berbagai hal yang membuat para pegawai melalaikan tugasnya seperti kurangnya fasilitas, atau alat kantor yang kurang memadai yang membuat pekerjaan

yang ada menjadi terbengkalai juga, mengenai kedisiplinan pegawai yang ada misalnya disiplin waktu, oleh karena itu pimpinan juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut agar penerapan fungsi manajemen berbasis kinerja pada kantor tersebut benar-benar tepat sasaran. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul “*Penerapan Fungsi Manajemen Berbasis Kinerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Biak Numfor*”.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia suatu organisasi diperlukan manajemen. Manajemen secara umum, menurut Fayol dalam Sahertian adalah pelaksanaan fungsi-fungsi administrasi secara umum, yang meliputi aspek perencanaan, organisasi, komando, koordinasi, dan kontrol (Fitroh hanrahmawan, 2010). Lebih lanjut, fungsi manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh George R.Terry seperti yang dikutip oleh Manullang meliputi: Fungsi Planning Organizing, Actuating, Controlling (Fitroh hanrahmawan, 2010). Walaupun para peneliti memiliki pemikiran yang berbeda di dalam menetapkan berbagai atribut dari efektivitas managerial, tetapi pada dasarnya terdapat 3 komponen penting, yaitu perilaku yang sesuai, motivasi dan kemampuan (Rahayu Puji Suci, 2009). Pengawasan atas jalannya pemerintahan dilakukan oleh DPRD (Sesotyaningtyas, 2012).

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan & Utama, 2012). Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Harlie, 2012). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan kerja, produk barang atau penyampaian jasa (Maria, 2013).

Sumber daya manusia di organisasi saat ini semakin diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan (Y.Salutondok, 2015). Lebih lanjut, Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (A. M.C.Mamesah., L. Kawet, 2016). Di dalam organisasi, setiap orang memiliki tugas, fungsi serta jabatan yang berbeda (Kurnia Riyantini dan Agus Triyono, 2016). Kinerja aparat pemerintahan merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu atasan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial, dimana kinerja dapat diukur dari seberapa jauh kemampuan kinerja dalam mencapai tujuan (Restu Agusti, 2012).

Esensi pemerintahan yang baik dicirikan dengan terselenggaranya pelayanan publik yang baik, sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah

mengatur masyarakat setempat dan meningkatkan pelayanan publik (Serfianus, Achmad Djumlani, 2014).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Biak Numfor.

Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (Library Study)

Study kepustakaan adalah metode penulisan yang digunakan dengan jalan membaca referensi, laporan-laporan,dokumen-dokumen yang sejenis dan berhubungan dengan permasalahan yang dibahas / dikaji.

2. Studi lapangan (Field Study)

Dalam studi lapangan ini penulis menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung pada aktifitas kegiatan yang sedang berlangsung pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- b. Wawancara yaitu mengadakan tatap muka dengan berkomunikasi secara langsung dengan Pimpinan Sekretariat Dewan dan aparatnya di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- c. Kuesioner yaitu memberikan daftar pertanyaan yang diperlukan kepada responden (aparat) untuk dijawab kemudian dikumpulkan pertanyaan dan diolah,kuisisioner itu berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini merupakan sumber data,yang artinya sifat- sifatnya atau karakteristiknya dari kelompok subjek yang mana telah dipersiapkan oleh peneliti. Mengacu pada hal yang diatas,maka penulis menyediakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Sekrerariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang mewakili dari populasi,dalam penetapan sample penulis maka jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 27 orang.dalam perhitungan jumlah orang pada sampel ini didasarkan pada table Sugiono 1994;65 dengan tingkat kesalahan 5 % jadi sampel yang diperoleh dengan tingkat kebenaran 95 % dimana jumlah populasi tersebut adalah (N = 30) dan jumlah sampel yang penulis ambil adalah jumlah sebagian dari populasi (S = 27).

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data-data dalam penelitian ini,dianalisa menggunakan teknik deskripsi kuantitatif dan analisa ini digunakan untuk mendiskripsikan setiap variable yang diukur dengan menggunakan kategori baik,kategori cukup,dan kategori kurang.

Klasifikasi persen yang terdiri dari :

- | | |
|------------------------|--------------------|
| Kategori Baik | : (76 % - 100 %) |
| Kategori Cukup Baik | : (56 % - 75 %) |
| Kategori Kurang Baik | : (40 % - 55 %) |
| Kategori Kurang Sekali | : (... % - 40 %) |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Manajemen Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Efektifitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Biak Numfor

Fungsi manajemen adalah pekerjaan intelektual yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam hubungan organisasi. Selama abad kedua puluh terdapat pertumbuhan yang pesat dalam ukuran jenis dan kompleksitas organisasi tentang serikat buruh, rumah sakit, instansi pemerintah dan instansi swasta. Manajemen usaha manusia yang efektif dan efisien sesungguhnya merupakan suatu prestasi dalam memanejer urusan-urusan dalam organisasi tersebut.

Adapun alat ukur yang digunakan sebagai instrumen penelitian dalam variabel independen penelitian yang dijabarkan pada indikator-indikator yang diukur sesuai rumusan masalah yang dituangkan dalam paradigma penelitian.

Perencanaan

Perencanaan merupakan sesuatu tahapan yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan haruslah memiliki perencanaan yang matang. Yang dimaksud dengan perencanaan adalah suatu persiapan untuk bertindak dalam jangka waktu tertentu yang menjawab persoalan apa, bilamana, dimana dan siapa untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Sebaran responden tentang perencanaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentasi (%)
1.	Baik	24	88,9
2.	Cukup	3	11,1
3.	Kurang	-	-

	Jumlah	27	100,0
--	--------	----	-------

Sumber data primer diolah

Dari hasil sebaran responden tentang perencanaan data yang diolah menunjukkan kategori baik 88,9 %, kategori cukup 11,1 %, kategori kurang nihil, dengan demikian maka termasuk kategori standar baik (76%-100%)

Pengorganisasian

Tugas pimpinan setelah kegiatan perencanaan adalah kegiatan mengorganisir (organisasi) yaitu pengaturan setelah ada rencana, dalam kegiatan ini setiap pimpinan organisasi apapun jenis dan dasarnya menghadapi permasalahan serta bagaimana mengintegrasikannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Sebaran responden tentang pengorganisasian

No	Kategori	Frekuensi	Prosentasi (%)
1.	Baik	24	88,9
2.	Cukup	2	7,4
3.	Kurang	1	3,7
	Jumlah	27	100,0

Sumber data primer diolah

Dari hasil sebaran responden tentang perorganisasian data yang diolah menunjukkan kategori baik 88,9 %, kategori cukup 7,4 %, kategori kurang 3,7%, dengan demikian maka termasuk kategori standar baik (76%-100%).

Penggerakan

Penggerakan berarti mengerakkan segenap sumber-sumber yang ada untuk dipergunakan didalam melaksanakan kegiatan secara rutin, oleh sebab itu para

pimpinana harus menguraiakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu catatan secara teratur dan perlu membrikan penggerakan kepada bawahannya. untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Sebaran responden tentang penggerakan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentasi (%)
1.	Baik	23	85,2
2.	Cukup	2	7,4
3.	Kurang	2	7,4
	Jumlah	27	100,0

Sumber data primer diolah

Dari hasil sebaran responden tentang penggerakan data yang diolah menunjukkan kategori baik 85,2 %, kategori cukup 7,4 %, kategori kurang 7,4%, dengan demikian maka termasuk kategori standar baik (76%-100%.

Pengawasan

Pengawsan yang dilakukan adalah mengevaluasi dan melihat langsung pelaksanaan kegiatan aktifitas kerja dengan mengoreksi agar supaya memperkecil kesalahn dan penyimpangan. untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4
Sebaran responden tentang pengawasan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentasi (%)
1.	Baik	24	88,9
2.	Cukup	2	7,4
3.	Kurang	1	3,7
	Jumlah	27	100,0

Sumber data primer diolah.

Dari hasil sebaran responden tentang pengawasan data yang diolah menunjukkan kategori baik 88,9 %, kategori cukup 7,4 %, kategori kurang 3,7

%, dengan demikian maka termasuk kategori standar baik (76%-100%).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka diperoleh kesimpulan bahwa aktifitas kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen berbasis kinerja dalam meningkatkan efektifitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dengan berfokus pada kerangka pikir (paradigma penelitian) maka yang termasuk variabel independen yaitu : Fungsi Manajemen Berbasis Kinerja dengan menggunakan empat (4) indikator antara lain adalah : Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, dan Pengawasan. Dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini,maka dari hasil kesimpulan keseluruhan sebaran responden yang dimuat pada tabel maka kategori tersebut termasuk pada kategori standar baik (76 % - 100 %) rata-ratanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M.C.Mamesah., L. Kawet., V. P. K. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Manado. *EMBA*, 4(3), 600–611.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fitroh hanrahmawan. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja

- , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Kurnia Riyantini dan Agus Triyono. (2016). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang. *Informasi*, 46(2).
- Maria, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1), 95–104.
- Rahayu Puji Suci. (2009). Peningkatan Kinerja Melalui Orientasi Kewirausahaan, Kemampuan Manajemen, dan Strategi Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 46–58.
- Restu Agusti. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Desentralisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Ekonomi*, 20(3), 1–15.
- Serfianus, Achmad Djumlani, D. P. (2014). Perilaku Birokrasi Dalam Pemberian Pelayanan Publik. *Journal Administrative Reform*, 2(3), 1705–1718.
- Sesotyangingtyas, M. (2012). Pengaruh Leverage, Ukuran Legislatif, Intergovernmental Revenue dan Pendapatan Pajak Daerah terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Y.Salutondok., A. S. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Sorong. *EMBA*, 3(3), 849–862.