

Effectiveness of Employee Performance at the Medan City Regional Development Planning Agency

Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan

Zuhro Amini Kamil Tanjung ¹⁾; Sri Sudiarti ²⁾

^{1,2)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ Zuhroaminikamiltanjung@gmail.com; ²⁾ srisudiarti@uinsu.ac.id

How to Cite :

Tanjung, Z. A. K., Sudiarti, S. (2022). Effectiveness of Employee Performance at the Medan City Regional Development Planning Agency. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [31 Maret 2022]

Revised [2 April 2022]

Accepted [4 April 2022]

KEYWORDS

Medan City Regional Development Planning Agency (Bappeda)
Effectiveness of employee performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif yang berfokus pada efektivitas kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Medan. Adapun Efektivitas kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan diukur oleh 4 indikator yaitu Kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kerja sama yang baik, dan kemampuan berkomunikasi. Data bersumber langsung dari Bappeda Kota Medan dan berjenis data sekunder. Data sekunder kuantitatif yang dimaksud adalah data mengenai kinerja pegawai Bappeda Kota Medan. Sedangkan data sekunder kualitatif yang dimaksud adalah rujukan sejumlah buku yang berhubungan dan sejalan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan, ketepatan dan kedisiplinan waktu penyelesaian pekerjaan, kerja sama yang baik, serta kemampuan berkomunikasi. Dari 4 indikator tersebut semuanya telah tercapai dengan baik sehingga kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan dinyatakan efektif.

ABSTRACT

This research is a descriptive research that focuses on the effectiveness of employee performance at the Bappeda office in Medan City. This study aims to determine the effectiveness of employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Medan City. The effectiveness of employee performance at Bappeda Medan City is measured by 4 indicators, namely quality of work, timeliness of completion of work, good cooperation, and communication skills. The data is sourced directly from the Bappeda of Medan City and is of the secondary data type. Quantitative secondary data in question is data on the performance of Bappeda Medan City employees. While the secondary qualitative data in question is a reference to several books that concern and support this research. The results showed that the quality of work, accuracy and discipline in time of completion of work, good cooperation, and communication skills. Of the 4 indicators, all of them have been achieved well so that the performance of employees at the Medan City Bappeda is declared effective.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat krusial pada organisasi, karena bertujuan untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan pegawai untuk memungkinkan organisasi bekerja secara produktif dan efisien (Munawir. S., 2022). Untuk mencapai cita-cita organisasi atau nilai-nilai yang ditentukan dalam visi Pencapaian. Indonesia saat ini sedang bergerak menuju masyarakat yang mengarah pada

pekerjaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penentu dalam mengelola suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. (Sumarto, 2012)

Sebuah organisasi tentunya tidak mampu mencapai tujuan mereka tanpa terlebih dahulu melihat keefektifan pekerjaan individu mereka. Oleh karena itu, efektivitas suatu organisasi pada hakekatnya adalah efektivitas individu, dan individu itu penting dalam mencapai efektivitas (Gibson, et al, 1995) Efektivitas adalah kemampuan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sejalan dengan kinerja, jika dilihat dari perspektif kinerja yang holistik, karakteristik kinerja pegawai bisa diukur dengan kemampuan maupun profesionalisme pekerjaannya. Manajemen yang efektif meningkatkan keterlibatan staf, meningkatkan produktivitas, dan mendorong pengembangan staf. Manajemen yang efektif adalah proses berkelanjutan yang membutuhkan upaya yang konstan dan konsisten. (Ali, Jamaluddin, & Saleh, 2018)

Keberadaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) ibarat sebuah pemerintahan yang memiliki hak dan wewenang untuk merencanakan dan mengendalikan pembangunan suatu daerah. Implementasi kerjasama pembangunan antar daerah, pemerintah/kotamadya dan antar pemerintah/ kotamadya dengan perusahaan swasta dalam dan luar negeri. Pembangunan yang dilakukan Bappeda juga harus sejalan dengan visi dan misi walikota setempat. (Fadila, Khalijah, & Umar, 2018)

LANDASAN TEORI

Bappeda Kota Medan memiliki kedudukan sebagai faktor pendukung urusan pemerintahan di bidang perencanaan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, serta berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah. Rancangan yang dijalankan oleh bappeda kota medan meliputi rancangan pendukung urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota, rancangan perencanaan, pengendalian dan penilaian pembangunan daerah, serta rancangan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah. Rancangan Bappeda tentunya tidak terlepas dari kinerja seorang pegawai di dalamnya (Bappeda Kota Medan, 2022).

Pegawai adalah kekuatan yang mendorong agar suatu perusahaan dapat maju. Maka tidak heran jika kinerja harian tenaga kerja sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Agar tetap sukses di pasar saat ini, perusahaan harus menemukan cara untuk mempertahankan dan menghasilkan kinerja terbaik dari pegawai mereka (Jumalia & Raimurti, 2018). Hal ini tidak hanya membantu merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik, tetapi dengan membantu staf untuk tumbuh sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka, perusahaan dapat membangun jaringan pemimpin masa depan. Semua berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang (Wika Wira Sumarsono, 2016). Bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah proses berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, penilaian, dan perencanaan, tetapi juga merupakan tahap penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tingkat individu bermanfaat bagi kinerja organisasi. Interaksi antara kontrol individu dan organisasi baru-baru ini bergeser dari teknis ke mekanisme sosial, di mana teknis kontrol dan komando berkaitan dengan tren struktural dan birokrasi ke budaya, dan aspek perilaku yang mengarah ke hasil organisasi. (Hendrayani, 2020)

Pegawai memainkan peran penting untuk berfungsinya organisasi secara efektif, sehingga kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah elemen yang sangat penting, Dengan begitu, muncul kebutuhan untuk mempelajari faktor-faktor penentu kepuasan dan kinerja kerja. kepuasan kerja dan kinerja *berupa kompensasi, promosi, keselamatan di tempat kerja, keadaan kerja, otonomi di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan supervisor, dan sifat pekerjaan.* (Krishna, Datta, & Ramya, 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif yang berfokus pada efektivitas kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Medan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah Kepala Bappeda dan objek penelitiannya ialah efektivitas kinerja pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data ialah (1) dokumentasi dan (2) wawancara. Dokumentasi dilakukan pada pegawai untuk mendapatkan data kinerja pegawai sementara wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan umum kepada Pimpinan Bappeda Kota Medan, berikutnya pertanyaan akan ditanyakan pada divisi keuangan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Sumber Data

Data bersumber langsung dari Bappeda Kota Medan dan berjenis data sekunder. Data sekunder kuantitatif yang dimaksud ialah data mengenai kinerja pegawai Bappeda Kota Medan. Sementara data kualitatif sekunder yang disebutkan merupakan rujukan dari sejumlah buku yang relevan dan sejalan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis secara kualitatif dilakukan dengan prosedur pengelolaan data yang dimulai dari :

1. Reduksi Data
Penulis merangkum poin-poin terpenting sebelum berfokus pada esensi. Data yang direduksi memberikan konsep yang jelas sehingga tidak menyulitkan peneliti dalam menghimpun data.
2. Penyajian Data
Setelah data direduksi, tahap berikutnya ialah menampilkan data. Tampilan data dalam penelitian kualitatif berupa deskripsi singkat, bagan, korelasi antar kategori, diagram alir, dan lainnya.
3. Verifikasi
Tahap terakhir ialah menarik kesimpulan serta memvalidasinya. Kesimpulan pertama yang diajukan masih tentatif dan akan berubah seiring ditemukannya bukti-bukti yang kuat untuk sejalan tahap pengumpulan data berikutnya. (Sugiyono, 2016).

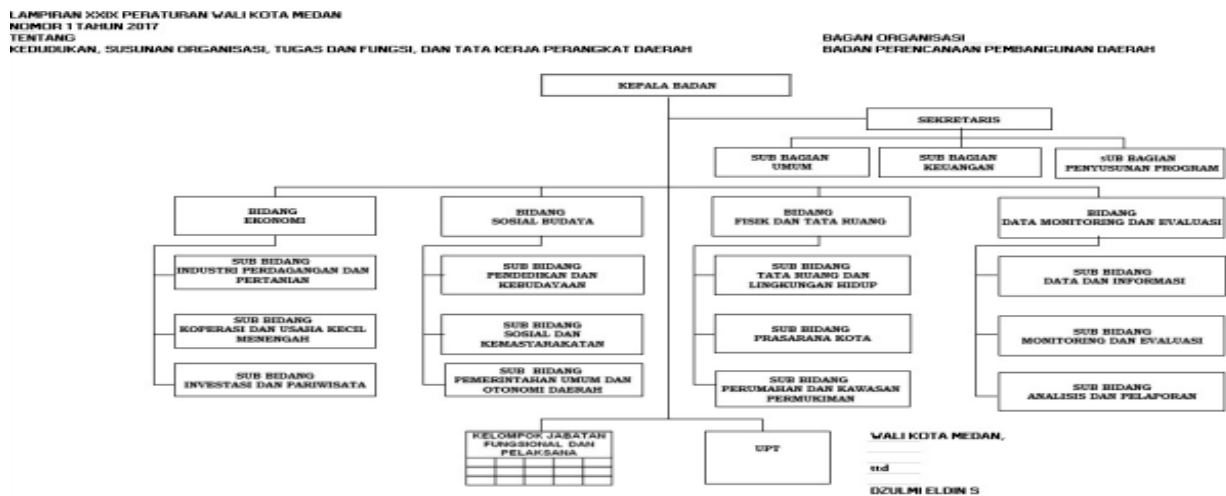
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Bappeda Kota Medan

Badan perencanaan pembangunan daerah kota medan (Bappeda) Sebagai unsur administrasi, pengelola bertanggung jawab atas implementasi tugas pokok dan fungsi yang salah satunya dituangkan pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dalam sejalan Visi Wali Kota yaitu "Terwujudnya masyarakat kota medan yang berkah, maju, dan kondusif". Sebagaimana diatur dalam peraturan walikota medan nomor 32 tahun 2017 mengenai rincian tugas dan fungsi badan perencanaan pembangunan daerah kota medan, Bappeda dalam menjalankan tugas membantu walikota menjalankan fungsi pendukung urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kota di bidang perencanaan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah
2. Menjalankan tugas dukungan teknis perencanaan pembangunan daerah
3. Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan implementasi tugas dukungan teknis perencanaan pembangunan daerah.
4. Saran teknis implementasi fungsi yang sejalan pekerjaan pemerintah dalam rangka perencanaan pembangunan daerah menurut prinsip peraturan perundang-undangan dan
5. Melakukan kewajiban lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan peruntukan dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi pada Bappeda Kota Medan disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Bappeda Kota Medan

Hasil Penelitian

Efektivitas ialah suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik suatu rencana tertentu dapat dicapai. Oleh karena itu, efektivitas dapat menjadi ukuran kemampuan organisasi untuk mencapai rencana yang diberikan dengan tepat, karena menekankan penggunaan sumber daya dalam menjalankan bisnis organisasi. (Jumalia & Raimurti, 2018)

Efektivitas kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan diukur oleh 4 indikator yaitu Kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kerja sama yang baik, dan kemampuan berkomunikasi. Adapun penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut ialah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang berkualitas dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang mengirimkan pekerjaan berkualitas lebih mungkin untuk menerima peringkat yang lebih tinggi pada ulasan kinerja pegawai. Ini dapat membantu bisnis memenuhi tujuan mereka dengan melakukan pemanfaatan pada sumber daya yang mereka punya. Ini juga dapat membantu pegawai mencapai tujuan karir pribadi

2. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Ketepatan waktu ialah elemen penting dari keseluruhan tatanan yang ada disuatu perusahaan. Bahkan dengan bekerja dari jarak jauh, semua staf tetap harus mulai bekerja pada waktu yang ditentukan. Jika pegawai tiba pada waktu yang ditentukan akan tetapi masih banyak pekerjaan yang belum selesai, tentunya dapat mengganggu proses bisnis.

Keandalan, kehadiran, ketepatan waktu, dan komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan benar sangat penting. Dengan demikian, pegawai diharapkan untuk bekerja pada semua hari kerja yang dijadwalkan, melapor untuk bekerja tepat waktu, dan bekerja selama semua jam yang dijadwalkan.

3. Kerja Sama Yang Baik

Pegawai yang bekerja sama secara efektif dalam proyek dan inisiatif kelompok umumnya dipandang sebagai pemain tim yang kuat dan berkontribusi. Contoh cara pegawai menunjukkan rasa komitmen tim yang kuat meliputi berpartisipasi dalam brainstorming kelompok, menjadi sukarelawan untuk peran dalam proyek tim.

4. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi yang akurat, tepat, dan profesional ialah bagian penting dari pekerjaan setiap pegawai. Pengusaha akan mengpenilaian keterampilan ini dengan mempertimbangkan hal-hal seperti komunikasi verbal dan tertulis yang jelas, singkat, tindak lanjut tepat waktu untuk pesan

suara, email, dan pertanyaan pelanggan, sikap responsif terhadap rekan kerja dan manajer, kemampuan untuk secara akurat mengartikulasikan konsep, ide, dan umpan balik.

Untuk lebih jelasnya, penulis telah menyajikan hasil wawancara kepada kepala Bappeda Kota Medan pada tabel berikut:

Tabel 1. Efektivitas Kinerja Pegawai Bappeda Kota Medan

Indikator	Keterangan	Hasil
Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Rapi 3. Memperhatikan detail 4. Konsisten 5. Teliti 6. Standar tinggi 7. Mengikuti prosedur 	Tercapai, sebab sedikitnya tingkat kesalahan kerja pada pegawai serta adanya metode kerja yang baik, konsistensi dalam kualitas, dan standar kerja mengikuti prosedur
Ketepatan dan Kedisiplinan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keandalan 2. Kehadiran 3. Ketepatan waktu 4. Komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan benar 	Tercapai, dibuktikan dengan adanya pemberlakuan peraturan mengenai kedisiplinan waktu pada Bappeda Kota Medan, yaitu: Pegawai yang tidak dapat melapor untuk bekerja atau yang akan terlambat masuk kerja bertanggung jawab untuk memberi tahu atasan langsung mereka jauh sebelum waktu mulai yang dijadwalkan secara teratur atau, dalam situasi darurat, sesegera mungkin. Setiap kepala departemen diberikan keleluasaan untuk menetapkan persyaratan pemberitahuan minimal menurut kebutuhan operasional atau persyaratan departemen. Seorang pegawai yang tidak hadir karena sakit selama tiga hari kerja atau lebih berturut-turut dapat diminta untuk menyerahkan catatan penjelasan penyedia layanan kesehatan kepada atasannya. Supervisor harus meneruskan catatan ini ke Sumber Daya Manusia. Dalam kasus ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai yang didokumentasikan secara berkelanjutan, atasan langsung harus berkonsultasi dengan Sumber Daya Manusia untuk menentukan tindakan korektif yang tepat (lihat Kebijakan Proses Tindakan Perbaikan), karena insiden keterlambatan atau ketidakhadiran dapat menjadi dasar untuk tindakan disipliner. Pegawai yang tidak masuk kerja dan tidak menelepon untuk melaporkan ketidakhadirannya selama 3 (tiga) hari berturut-turut dianggap mengundurkan diri dari jabatannya.
Kerja Sama Yang Baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpartisipasi dalam brainstorming kelompok 2. Menjadi sukarelawan untuk peran dalam proyek tim. 	Tercapai, dikarenakan pada Bappeda Kota Medan terdapat kegiatan dan tahap yang dapat dilakukan pimpinan bersama pegawai untuk membantu meningkatkan kerjasama di tempat kerja berupa penyelesaian konflik tim dengan cepat, melatih pegawai, serta menyediakan tim dengan sumber daya yang mereka perlukan dalam bekerja sama. Anggota tim yang bekerja sama akan memiliki pendekatan organisasional untuk mempelajari berbagai hal. Serta tidak akan menyimpang dari tujuannya baik jangka panjang maupun jangka pendek karena tugas akan diberikan kepada mereka yang bisa meraih target yang telah ditetapkan.
Kemampuan Berkomunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahir dalam lisan dan tulisan 2. Berbagi informasi dengan rekan kerja dan supervisor 3. Menangani komunikasi internal dan komunikasi eksternal. 	Tercapai, dibuktikan dengan komunikasi antara pegawai dan manajer selalu jelas dan tepat, percakapan santai antara staf, manajer, dan bahkan manajemen puncak terjadi secara teratur, pegawai memiliki pikiran terbuka dalam mencari nasihat dari HR atau manajer langsung mereka ketika mereka menghadapi masalah pekerjaan.

Menurut hasil pengamatan secara langsung pada laporan kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Medan Tahun 2021. Hasil dari seluruh rancangan dalam Rencana Kerja (Renja) 85% sukses, sehingga efektifitas kinerja pegawai di Bappeda Kota Medan dapat dijadikan contoh oleh instansi pemerintah lainnya. Meskipun masih terdapat hambatan efektifitas kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan.

Menurut hasil analisis penulis terhadap tabel yang disajikan di atas, pada indikator kualitas kerja dinyatakan terealisasi dengan baik dengan presentase sebesar 90%. Bappeda Kota Medan mampu memperkaya pekerjaan dengan tugas-tugas baru, pembelajaran & pelatihan yang lebih baik, lebih banyak peluang, dll. Sehingga lebih cenderung membuat pegawai senang di tempat kerja.

Berikutnya pada indikator ketepatan dan kedisiplinan waktu penyelesaian pekerjaan pada pegawai Bappeda Kota Medan telah mencapai hasil yang cukup memuaskan yaitu dengan presentase senilai 80%. Dikarenakan pegawai Bappeda memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, sehingga kemampuan melakukan pekerjaan yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Selain memotivasi pegawai instansi ini, mereka juga bertanggung jawab atas pekerjaannya agar efektifitas kerjanya berjalan dengan baik dan sejalan dengan visi dan misi organisasi yang meningkat.

Indikator ketiga ialah kerja sama yang baik, dinyatakan telah tercapai dengan baik dengan presentase sebesar 80%. Kerja sama yang baik tentunya memungkinkan anggota tim untuk

berkumpul pada platform bersama dan tujuan bersama dengan melakukan brainstorming untuk memberikan berbagai solusi. Ketika bekerja dalam tim, ide-ide yang berbeda perlu dikolaborasikan menjadi solusi yang bisa diterapkan dan itu tergantung pada kolaborasi yang efektif. Menemukan akar dari setiap saran baru akan membutuhkan mendengarkan semua orang dengan penuh perhatian sebelum sampai pada suatu hasil. Kolaborasi aktif termasuk memberikan umpan balik untuk berdiskusi secara real time.

Terakhir ialah kemampuan berkomunikasi, pada indikator ini juga tercapai dengan baik yaitu dengan presentase pencapaian 85%. Transparansi antara manajemen dan pegawai & manajemen tim yang efektif memberi mereka kepercayaan diri dan juga merasa nyaman didekati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini ialah efektivitas kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan (Bappeda) Kota Medan dapat diukur oleh 4 indikator. Adapun 4 indikator tersebut ialah kualitas pekerjaan, ketepatan dan kedisiplinan waktu penyelesaian pekerjaan, kerja sama yang baik, serta kemampuan berkomunikasi. Dari 4 indikator tersebut semuanya telah tercapai dengan baik sehingga kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan dinyatakan efektif.

Adapun masukan untuk kedepannya agar dapat menambah variable penelitian mampu untuk mempelajari Efektivitas kinerja pegawai pada penelitian ini harus diperbarui dengan data yang lebih akurat untuk menguji variabel lain yang diharapkan memiliki dampak kuat pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. S., Jamaluddin, J., & Saleh, S. (2018). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar.
- Bappeda Kota Medan. (2022). *Laporan Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2021*. Bappeda Kota Medan.
- Fadila, O. A., Khalijah, S., & Umar, T. (2018). Efektivitas peran bappeda dalam pembangunan kota medan, 133-144.
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Jakarta: Erlangga.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- Jumalia, M., & Raimurti, D. (2018). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Takalar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 77-88.
- Krishna, S. M. M., Datta, A., & Ramya, N. (2020). An Effectiveness of the Determinants of Employees ' Job Satisfaction and Job Performance – A Case Study on Health Sector in Ethiopian Context, 29(11), 1240-1247.
- Munawir. S. (2022). *Akuntansi Keuangan dan Manajemen (Revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Pembelajaran. Alfabeta (Vol. 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarto. (2012). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO.*
- Wika Wira Sumarsono. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai (Penelitian Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pamekasan), Vol 4, No. Diambil dari <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/1283>