

KINERJA PEGAWAI WANITA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN SUNGAI WIE KECAMATAN SINGKAWANG TENGAH

ORLIYA LIZA^{1*}

NIM. E1012141102

Dr. Hj. Fatmawati, M.Si², Dr. Erdi, M.Si²

***Email:** orliyaliza591@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan standar kinerja Pegawai Wanita Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah. Penelitian tersebut diarahkan untuk menemukan gejala-gejala secara sistematis serta menganalisa kebenarannya berdasarkan data yang berkaitan dengan Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Komitmen kerja pegawai wanita di Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui teknik Observasi dan Wawancara. Teknik analisis data meliputi Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Lokasi penelitian yaitu di Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah. Subjek penelitian adalah Lurah, Staf dan Masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Wanita Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah masih rendah dan belum optimal. Dikarenakan Kurangnya kualitas pegawai wanita yang berdasarkan kualitasnya di Kantor Kelurahan Sungai Wie masih belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan dimana pegawai wanita belum bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang baik belum optimal, fasilitas sarana dan prasarana Kantor Kelurahan Sungai Wie sudah memadai tetapi penggunaan fasilitas kantor masih kurang efektif karena masih adanya pegawai wanita yang tidak paham mengenai perkembangan teknologi, serta komitmen kerja yang harus selalu di pertahankan dalam bekerja seluruh pegawai kelurahan di harapkan dapat menjadi individu pegawai yang bertanggung jawab. Saran dengan hasil penelitian ini adalah seluruh pegawai agar kedepannya lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas kantor sehingga terciptalah kemampuan kinerja yang optimal.

Kata kunci : Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Komitmen Kerja

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2014 pasal 1 butir tentang otonomi daerah, kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau daerah kota di bawah kecamatan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kelurahan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kabupaten (termasuk pembinaan dan pengawasan aparatnya). Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kelurahan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah.

Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kelurahan dituntut memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil inisiatif prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam Orliya Liza. NIM.E1012141102
Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UNTAN

melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu obyek permasalahan tersendiri diarahkan sebagai suatu indeks dari sesuatu yang lain, seperti perjalanan dengan dorongan kinerja pelayanan sebagaimana dicetuskan melalui semangat desentralisasi dan debirokrasi, pada kenyataannya masih menunjukkan tingkatan yang belum optimal.

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga.

Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Wanita telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pekerjaan,

tidak jarang banyak dari mereka yang memiliki peran ganda. Peran ganda wanita merupakan salah satu konsep yang ditawarkan oleh dunia ketenagakerjaan beberapa tahun ini. Di era pembangunan dewasa ini, banyak wanita yang mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah.

Kelurahan merupakan salah satu perangkat kecamatan juga sebagai aparatur terdekat yang berhubungan langsung dengan masyarakat, merupakan ujung tombak keberhasilan dalam pembangunan, terlibat langsung dalam Perencanaan, Pengendalian, Penyusunan serta pengawasan pelaksanaan pembangunan dan berfungsi sebagai pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja organisasi Kelurahan yang telah dilaksanakan berpedoman pada Peraturan Daerah maupun Peraturan Walikota Singkawang serta pada Visi dan Misi Walikota Singkawang, dipadukan pada Visi Misi Kecamatan Singkawang Tengah yang merupakan landasan dalam menerapkan serta melaksanakan Pengawasan dalam program pelaksanaan Pembangunan.

Orliya Liza. NIM.E1012141102

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UNTAN

Misi Kelurahan Sungai Wie sendiri adalah Tercapainya kerja yang maksimal serta pelayanan Prima.

Di kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah tersebut jumlah Pegawai Negeri Sipil keseluruhannya sebanyak 11 orang Pegawai yang di antaranya laki-laki 6 orang dan Pegawai wanita 5 orang yang kesemuanya merupakan berstatus sudah berumah tangga.

Penyelenggaraan pemerintah yang menjadi sektor pelayanan publik yang terdapat di Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah, terdapat titik-titik pertumbuhan ekonomi yang tumbuh pesat, di mana yang menjadi beban kerja tersendiri dalam memberikan pelayanan publik bagi tercapainya sasaran perencanaan pembangunan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah, peneliti menemukan kondisi-kondisi sebagai berikut; *pertama*, adanya berbagai keluhan dari masyarakat terhadap kinerja aparat pemerintahan kelurahan

dalam pengurusan penerbitan kartu tanda penduduk (KTP). Keluhan yang paling dominan adalah tentang masalah pengurusan rekomendasi KTP yang terkesan tidak tepat waktu dan suka melemparkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain. *Kedua*, masih belum dipatuhinya aturan jam kerja secara jelas sehingga menyebabkan para aparat kelurahan seperti, seenaknya sendiri menentukan kapan waktunya datang dan pergi dari kantor, yang pada akhirnya akan mengganggu pelayanan terhadap masyarakat, hal ini pun ditambah dengan tumpang tindihnya penanganan berbagai urusan, misalnya dalam pengurusan surat izin lainnya sering aparat kelurahan yang tidak terkait masalah tersebut pun ikut campur tangan menanganinya.

1.2 identifikasi Masalah

Sebagai organisasi publik maka kinerja pemerintah dapat diketahui dan dikukur melalui pelaksanaan fungsi, tugas dan tanggung jawab aparatur negara dalam melayani masyarakat.

Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kelurahan dituntut memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil inisiatif prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Untuk mencapai hal tersebut emansipasi wanita menjadi salah satu faktor pendukungnya dikarenakan pada sebuah organisasi pemerintahan terdapat pegawai wanita sebagai aparaturnya. Namun, bagi wanita yang sudah berumah tangga akan adanya konflik yang terjadi di antara mengurus rumah tangga dan pekerjaannya. Dengan demikian hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai wanita pada suatu organisasi pemerintahan. Adapun beberapa masalah yang timbul dari fenomena tersebut di atas yaitu antara lain:

- a. Kualitas Pegawai wanita yang berperan ganda rentan terkena konflik antara pengurusan rumah tangganya dan pekerjaannya

sehingga mempengaruhi kinerjanya sebagai pegawai di kantor lurah.

- b. Ketepatan waktu kinerja di kantor lurah yang menyebabkan terjadinya keluhan dari masyarakat dikarenakan pelayanan publik yang tidak sesuai harapan.
- c. Efektivitas pegawai yang kurang optimal
- d. Kurangnya komitmen kinerja mengakibatkan rusaknya sistem kinerja di sebuah organisasi pemerintahan dengan pegawainya yang tidak melaksanakan tugasnya masing-masing maka timbul lah fenomena lempar tanggung jawab.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penulis memfokuskan penelitian pada “Kinerja Pegawai Wanita Aparatur Sipil Negeri Di Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu: “Bagaimana Kinerja Pegawai Wanita Aparatur Sipil Negeri Di

Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mendeskripsikan Standar Kinerja Pegawai Wanita Aparatur Sipil Negeri di Kantor kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diarahkan kepada dua aspek kegiatan, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis yakni memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai wanita aparatur sipil negara di kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah.
- b. Manfaat praktis yakni memberikan sumbangan pemikiran pada

pemerintah Kota Singkawang, khususnya Pemerintahan di Kecamatan Singkawang Tengah di Kelurahan Sungai Wie dalam meningkatkan kinerja sumber daya pegawai dalam usaha memeberikan pelayanan pada masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Konsep

Adapun definisi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu instansi/organisasi.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah prestasi kerja yang diberikan oleh PNS tersebut terhadap instansi tempat mereka bekerja atau di instansi mana mereka ditempatkan.
3. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji

berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

4. Pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah.
5. Penilaian Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.
6. Peran Ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan.
7. Konflik Peran Ganda merupakan pertentangan antar peran yang dialami wanita bekerja yaitu sebagai istri, ibu, dan sebagai PNS dalam menjalankan aktivitas dan tugasnya, yang akan mempengaruhi individu dalam menentukan prioritas utama dan pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga.

2.1 Teori

2.2.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu :

1. Sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
2. Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
3. Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari

kemampuannya. (dalam Arsyad, 2004 : 20).

Menurut Viethzal (2004 : 309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut hasibuan (2003: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Payaman Simanjuntak (2005: 10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Kompetensi individu
- b. Dukungan organisasi
- c. Dukungan manajemen

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) dalam skripsi Juwairah (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Eektif dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektif dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

d. Nisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2007: 260) penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah

seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan keseluruhan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Manajemen kinerja dikemukakan oleh Dharma (2011:25) bahwa: “sesuatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, sekelompok dan individual dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Untuk melihat kinerja seseorang Pegawai Negeri Sipil berpedoman kepada hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun jumlah untuk setiap pekerjaan

dan jabatan. Dan kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan dan seorang atasan memberikan penilaian agar para pegawai bisa termotivasi. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai. Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.

Unsur-unsur yang dinilai penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kinerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan
- h. Kepemimpinan

Oleh karena itu, pentingnya melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja itu sendiri yakni : “penilaian bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengetahui baik buruknya seseorang dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan faktor yang bisa dipakai untuk dinilai adalah kualitas, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan dan inisiatif. Hal ini membuktikan bahwa penilaian kinerja akan ditentukan oleh beberapa faktor. Ranupandjojo dan Suad Husna (dalam Prabu 2004 :75).

- a. Kualitas kerja
Ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melakukan pekerjaan yang dilimpahkan.
- b. Kuantitas kerja
Dalam penerimaan output, perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa

- cepat bisa hanya menyelesaikan kerja “ekstra”.
- c. Dapat tidaknya diandalkan Mengikuti instruksi, inisitif, hati-hati dan kerajinan.
- d. Sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.2.3 Konsep Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas; efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang di inginkan dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Bernadin dan Russel (1993:112) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu (timeliness) yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain.
4. Efektivitas (cost effectiveness) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. Kemandirian (need for supervision) yaitu tingkat dimana seorang karyawn dapat melakukan pekerjaan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Komitmen kerja (interpersonal impact) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri,

punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

2.2.4 Konflik Peran Ganda

a. Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Menurut Winardi (2007), konflik dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Sedangkan peran menurut Luthans (2001:407) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun.

b. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Stoner dan Charle (dalam marreth, 2013) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk

bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

2. *Family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai meliputi penggunaan waktu yang tidak seimbang antara peran yang satu dengan peran yang lain, dukungan keluarga, jumlah keluarga, kepuasan kerja, dan jumlah rekan kerja.

c. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja

Konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam suatu organisasi. Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan (Indriyani, 2009).

d. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

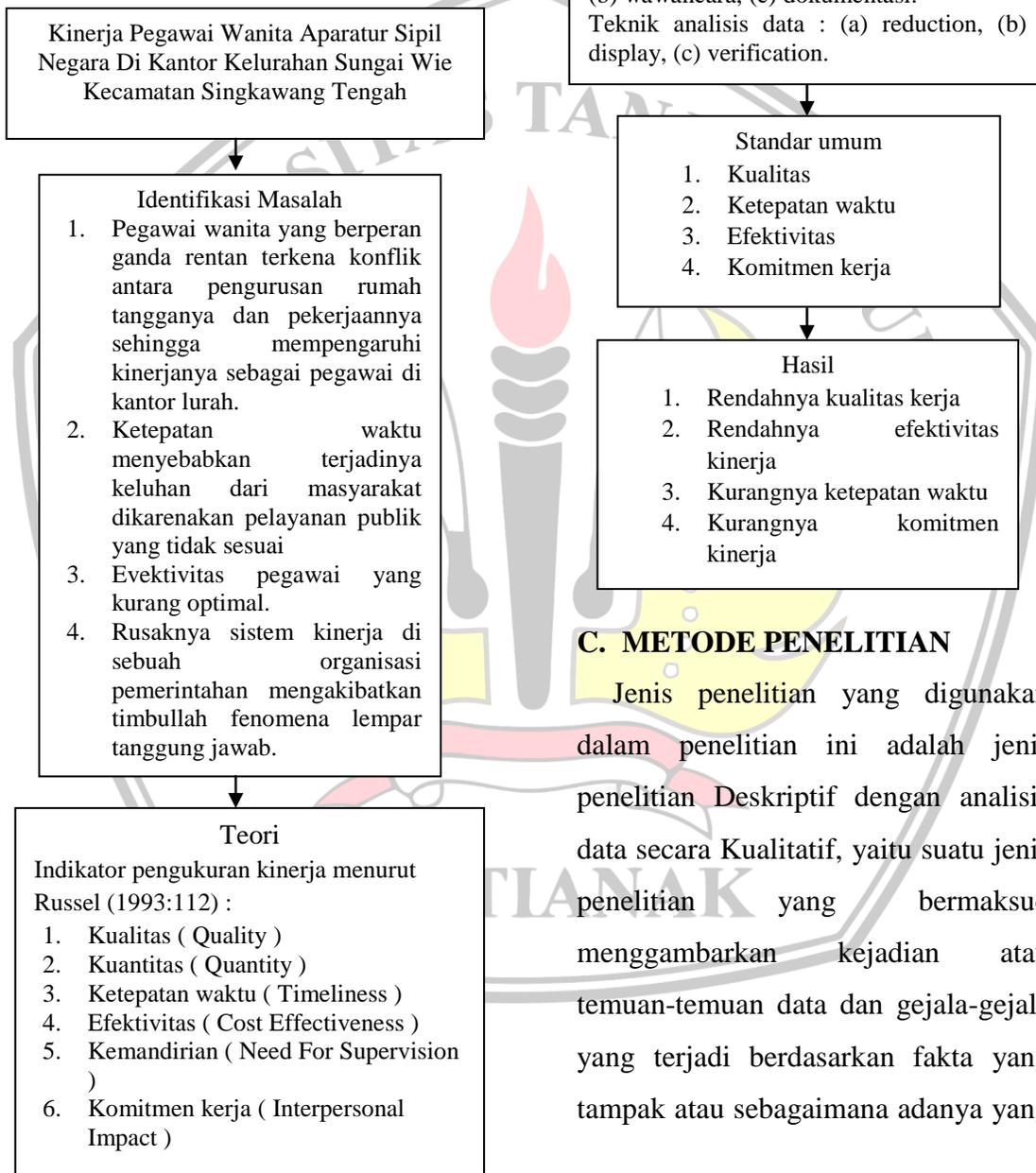
Konflik peran ganda (Pekerjaan-Keluarga) dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya Orliya Liza. NIM.E1012141102
Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UNTAN

kinerja yang diakibatkan adanya stres kerja dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Berikut juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan . konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja pegawai wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.

Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan pegawai yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarga. Pegawai yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurutnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan

keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja pegawai.

Alur Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif dengan analisis data secara Kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang bermaksud menggambarkan kejadian atau temuan-temuan data dan gejala-gejala yang terjadi berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya yang

terjadi dilapangan pada saat penelitian ini dilaksanakan.

Menurut Denzim dan Lincoln (dalam Meleong, 2004: 5) adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dengan demikian, peneliti dapat mendiskripsikan hal-hal yang berkaitan mengenai Kinerja Pegawai di kantor lurah Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah.

Subjek penelitian Menurut Maleon (2000: 165) mengatakan bahwa “suatu kejadian dalam penelitian kualitatif justru telah mengisyaratkan ditematkannya *purposive* yang bertujuan untuk penulis menentukan sendiri orang-orang yang hendak dijadikan subyek satuan kajian penelitian kualitatif/berkelompok”. Untuk memperoleh data dan gambaran yang baik, konkrit, lengkap dan objektif tentang masalah yang diteliti serta sesuai dengan tujuan peneliti.

Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lurah di kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah
2. Staf fungsional umum kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah
3. Masyarakat sebagai penerima pelayanan.

Penentuan informasi dalam penelitian ini dilakukan secara purposive yakni didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat yang telah diketahui sebelumnya dan diketahui memahami atau menangani masalah yang sedang diteliti (Sugiyono, 2007: 96).

Obyek dalam penelitian ini adalah tentang fenomena dan gejala-gejala kinerja ketepatan waktu efektifitas kerja “Kinerja Pegawai Wanita di Kantor Lurah Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah”.

Teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik keabsahan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, tujuannya adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara

mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Artinya data yang diperoleh dari sumber yang satu di *crosscek* dengan data dari sumber yang lain. Apabila ada perbedaan maka perlu didiskusikan untuk memperoleh data yang akurat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis akan menguraikan hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai Wanita Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah. Adapun hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi diperoleh data dan informasi terkait belum optimalnya kinerja pegawai wanita di Kelurahan Sungai Wie yang di ukur dari standar kinerja yaitu: kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.

Aspek-aspek yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah 4 indikator pengukuran kinerja yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai wanita. Penulis menggunakan teori tersebut adalah karena dekat dengan tujuan penelitian penulis yakni mengetahui, menggambarkan atau mendeskripsikan tentang kinerja pegawai wanita aparatur sipil negara di Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah.

Penulis menemukan fenomena-fenomena sebagai dampak belum optimalnya kinerja pegawai wanita di Kelurahan Sungai Wie. Akibat dari belum optimalnya kinerja tersebut memberikan dampak pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Adapun hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

kualitas sangat penting bagi suatu organisasi pemerintahan mau pun organisasi lainnnya tapi, kualitas di kelurahan sungai wie belum mencapai target. Di karenakan masih ada nya

pegawai atau staf yang memperlama proses pengurusan surat menyurat. Salah satunya pengurusan KTP yang seharusnya bisa terlaksana satu hari tetapi harus memakan waktu sampai dua hari di karenakan tidak sesuai tupoksi yang seharusnya ditangani oleh pegawai wanita tetapi pegawai wanita tersebut tidak ada di tempat maka mau tidak mau pegawai lain yang harus mengerjakan tugas pegawai wanita tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pegawai wanita kelurahan belum bisa dikatakan memiliki kualitas yang baik untuk suatu organisasi pemerintahan.

2. Ketepatan Waktu

ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas-tugas ini di katakan hanya 80% saja, di sebabkan oleh kurangnya kedisiplinnya pegawai dalam kehadiran di kantor. Terlihat pada jam masuk kantor pagi, jam masuk kantor setelah istirahat dan jam pulang. Jam kerja 07.30 Wib kadang

mereka datang tepat waktu tetapi mereka hanya absen saja setelah itu mereka keluar kembali, jam masuk kerja setelah istirahat 13.30 Wib mereka terlambat dan jam pulang 16.00 Wib mereka pulang sebelum jam tersebut.

Sikap pegawai ini tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajiban sebagai aparatur pemerintahan. Tindakan-tindakan ini yang mengakibatkan kurangnya jam kerja dalam mengerjakan tugas sehingga beban kerja yang banyak akan semakin menumpuk. Hal ini akan berakibat pada jalannya organisasi. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu dalam mempengaruhi hasil kerja yang tidak optimal.

3. Efektivitas

Efektivitas pegawai belum optimal dikarenakan bahwa beberapa pegawai belum semua menguasai teknologi informasi atau program computer. Ada pegawai yang masih bingung

menggunakan program computer yang sifatnya agak rumit. Contohnya saja tidak paham menggunakan fasilitas sarana dan prasarana kantor, dimana pegawai wanita yang belum paham menyuntik tinta pada printer sehingga harus menyuruh pegawai lainnya untuk menyuntik tinta prin tersebut dan kurang paham mengenai perkembangan teknologi informasi, masih adanya pegawai yang tidak paham menggunakan wifi untuk mencari sumber informasi di internet.

4. Komitmen kerja

Komitmen kerja yang baik memang sangat penting demi kelancaran seseorang pegawai sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan kewajiban sebagai penggerak utama suatu organisasi.

Komitmen kinerja pegawai di Kelurahan Sungai Wie sudah cukup baik. Memang dalam pelaksanaan kerjasama itu masih

terdapat keselisihan paham antara pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tetapi tidak sampai berkepanjangan, bisa diselesaikan dengan baik. Wajar saja disetiap organisasi pasti ada permasalahan yang muncul dari perbedaan pendapat maupun dari sifat individu masing-masing. Asalkan perbedaan pendapat tersebut dapat diatasi secepat mungkin agar tidak jadi perselisihan antara pegawai sehingga, para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi dapat tetap solid untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja organisasi.

E. PENUTUP

1. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, bahwa dalam kinerja pegawai wanita pada kantor Kelurahan Sungai Wie terlihat belum meningkat, hal tersebut

dapat dilihat dari beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Kinerja pegawai wanita berdasarkan kualitas di kantor Kelurahan Sungai Wie, masih belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan dimana pegawai wanita belum bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang baik belum teroptimal. Hal dilihat dari tidak adanya standar waktu khusus dalam penyelesaian dari setiap pekerjaan yang ada. Tidak tepat waktu pada jam masuk, istirahat dan jam pulang kantor mengakibatkan kurangnya jam kerja dalam mengerjakan beban kerja yang banyak. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu akan mempengaruhi hasil kerja menjadi tidak optimal.
3. Fasilitas sarana dan prasarana kantor Kelurahan Sungai Wie sudah memadai. Penggunaan

fasilitas kantor masih kurang efektif karena masih ada pegawai wanita yang tidak paham menyuntik tinta printer dan juga masih adanya pegawai lain yang kurang paham mengenai perkembangan teknologi informasi. Pengefektifitasan fasilitas sarana dan prasarana kantor adalah faktor yang sangat penting guna sebagai penunjang kelancaran dan kenyamanan pegawai untuk tugasnya. Perkembangan penggunaan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara maksimal apabila didukung oleh SDM yang berkualitas yang mampu mengefektifitasan fasilitas secara optimal.

4. Pegawai Kelurahan Sungai Wie sudah optimal dalam bekerja sama dengan rekan sekantornya. Komitmen kerja sangat penting guna kelancaran seorang pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai penggerak organisasi. Dengan komitmen kerja yang sungguh-sungguh

tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga dalam menjalankan pekerjaan akan menjadikan efektif dan efisien.

2. Saran

1. Mengenai kualitas pekerja wanita di Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah perlu lebih dioptimalkan supaya kualitas nya meningkat.
2. Para pegawai wanita di Kelurahan Sungai Wie Kecamatan Singkawang Tengah diharapkan disiplin dalam kehadirannya di kantor. Dengan disiplin akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas supaya tidak terjadi keterlambatan dalam penyelesaian surat-menyurat, sehingga menjadi organisasi yang efektif dan efisien.
3. Pegawai yang tidak paham tentang perkembangan teknologi informasi dan pemakaian fasilitas di harapkan untuk belajar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

4. Seluruh pegawai agar kedepannya lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas kantor sehingga terciptanya kemampuan kinerja yang optimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-buku

- Bernardin and Russel. 1993. *Humas Resource Management, An. Experimental Approach*, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Darma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, Cetakan keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriyani, Azazah SE. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah)* Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Maleong, Lexi J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Payaman J. Simanjuntak. 2005.
Manajemen Evaluasi Kinerja.
Jakarta: Fakultas UI

Prawirosentono, Suyadi. 1999.
Kebijakan Kinerja Karyawan.
Yogyakarta: BPFEX.

Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Refika Aditama..

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

