

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEMERINTAH KELURAHAN DALAM
PROGRAM PEMBERDAYAAN KELURAHAN DI KECAMATAN MEDAN
TUNTUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI



OLEH

DIANA GINTING

NPM : 08 851 0065

Program Studi Ilmu Pemerintahan



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEMERINTAH
KELURAHAN DALAM PROGRAM
PEMBERDAYAAN KELURAHAN DI
KECAMATAN MEDAN TUNTUNGAN KOTA
MEDAN**

Nama Mahasiswa : **DIANA GINTING**

No. Stambuk : **08 851 0065**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Drs. H.M.H. Thamrin Nst, MSi

Drs. M. Aswin Hasibuan, MAP



DEKAN

Drs. Af. Irwan Nasution, S.Pd, MAP

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Kerangka Pemikiran	7
F. Hipotesis	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kinerja.....	12
B. Penilaian Kinerja	18
C. Metode Penilaian kinerja.....	20
D. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penilaian kinerja .	23
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Populasi dan Sampel	26
B. Metode Pengumpulan Data	27
C. Variabel dan Definisi Operasional	27
D. Metode Analisis Data	29

BAB IV. KECAMATAN TUNTUNGAN KOTA MEDAN	30
A. Sejarah Kecamatan	30
B. Keadaan Alam	31
C. Komposisi Masyarakat	32
D. Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Tuntungan Kota Medan	34
BAB V. ANALISIS DAN EVALUASI.....	41
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Otonomi Daerah yang sedang berlangsung saat ini merupakan suatu hal yang baru bagi setiap daerah di Indonesia, oleh karena otonomi yang dicanangkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut lebih memberikan keleluasaan bagi daerah untuk mengekspresikan dirinya menuju arah berkembang melalui pemberdayaan masyarakat daerah itu sendiri. Hal tersebut tentunya mengembalikan masyarakat daerah kepada penemuan dirinya masing-masing dengan ciri dan kemampuannya masing-masing, setelah terbelenggu dengan penyeragaman yang selama ini terjadi oleh rezim yang ada.

Pada dasarnya di era otonomi daerah fungsi pemerintahan meliputi tiga hal yaitu pelayanan kepada masyarakat (*service*); membuat pedoman/arah atau ketentuan kepada masyarakat (*regulation*); dan pemberdayaan (*empowering*). Salah satu tugas pokok pemerintah yang terpenting adalah memberikan pelayanan umum kepada masyarakat, oleh karena itu organisasi pemerintah sering pula disebut sebagai “pelayanan masyarakat” (*public service*).

Otonomi Daerah yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi kelurahan di Kecamatan Medan

Tuntutan untuk menanggapi serta mensiasatinya dengan tanggap dan cepat agar

tidak ketinggalan dari kelurahan-kelurahan lainnya dalam memacu gerak pembangunan.

Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.¹

Sehubungan dengan tuntutan pembangunan di era otonomi, Pemerintah Kota Medan mengambil kebijakan “Program Pemberdayaan Kelurahan”. Hal ini diperkuat dengan dikeluarkannya Instruksi Walikota Medan Nomor:141/1417/INST, tentang Tugas dan Tanggung Jawab Camat dalam Membina dan Mengawasi Program Pemberdayaan kelurahan di Kota Medan dan Instruksi Walikota Medan Nomor:141/079/INST, tentang Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Kelurahan dalam Pemberdayaan Kelurahan di Kota Medan.

Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan

¹ Jeremias, T. Keban, “Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan”. Makalah, Seminar Sehari, Fisipol, UGM, Yogyakarta, 2005, hal. 56.

berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan serta pelayanan. Dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti. Disamping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk disosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat.

Dengan begitu luas dan kompleksnya permasalahan yang ada di Kota Medan, seperti dalam usaha peningkatan kesejahteraan masyarakat. Ditambah dengan pembangunan yang harus dilakukan Pemerintah Kota Medan, untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Maka baik visi, misi dan fungsi Kota Medan mengkondisikan perlunya suatu upaya Pemberdayaan Masyarakat, salah satunya adalah “Program Pemberdayaan Kelurahan”.

Dalam pelaksanaan “Program Pemberdayaan Kelurahan” di Kota Medan, kelurahan sebagai ujung tombak pemerintahan diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mensukseskan program ini. Hal tersebut dapat dilihat dengan dikeluarkannya Instruksi Walikota Medan Nomor: 141 / 079 / INST, tentang tugas dan tanggung jawab kepala kelurahan dalam Program Pemberdayaan Kelurahan di Kota Medan untuk melakukan kegiatan-kegiatan seperti:

1. Kebersihan
2. Keamanan
3. Ketertiban
4. Pembinaan Masyarakat
5. Pelayanan Masyarakat

Berangkat dari kondisi di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa aparat Kelurahan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pencapaian hasil maksimal dari program pemberdayaan ini. Dengan perkataan lain, untuk mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut diperlukan kemampuan dan kinerja aparat yang maksimal. Kinerja aparat kelurahan menjadi faktor yang sangat penting dalam implementasi pelaksanaan pemberdayaan kelurahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Orsborne dan Gaebler (1992) yang menyatakan bahwa persoalan utama yang dihadapi oleh Pemerintah dewasa ini bukan terletak pada apa yang dikerjakan tetapi terletak pada bagaimana mengerjakannya.

Dalam melaksanakan pemberdayaan pihak Pemerintah Kelurahan harus dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta pemberdayaan yang akan dibuat haruslah pula dapat menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di Kelurahan yang memerlukan *good governance* Kelurahan di Kecamatan Medan Tuntungan. Untuk itu diperlukan pula aparat birokrasi Pemerintah yang memiliki kemampuan dan *responsive* yang tinggi serta berdisiplin, komitmen ,

bertanggungjawab serta *accountability* dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai unsur pelayanan terhadap organisasi publik. Ini sangat penting bagi birokrat dalam pelaksanaan misi tugasnya agar dapat terwujud tujuan ke arah keberhasilan, yaitu berupa pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat.

Berdasarkan kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kelurahan Di Kecamatan Medan Tuntungan”.’

B. Perumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan dan identifikasi masalah yang menjadi latar belakang kajian ini, maka untuk menjawab permasalahan penelitian ini diperlukan pertanyaan yang akan berguna bagi arah dan langkah penelitian dalam bentuk pertanyaan.

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah: “Bagaimanakah kinerja Pemerintah Kelurahan di Kecamatan Medan Tuntungan dalam Program Pemberdayaan Kelurahan?”

C. Pembatasan Masalah

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh RA. Suhardi, adalah: “Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau belum diketahui atau belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menuntut supaya

cepat diselesaikan”.²

Jadi masalah tersebut merupakan suatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan suatu yang diharapkan atau ingin dicapai agar dapat terwujud. Hal lain dapat disimpulkan bahwa masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan yang telah diuraikan terdahulu maka perlu pula dilakukan pembatasan atas masalah yang diajukan agar tidak timbul penafsiran yang berbeda tentang batasan dari rumusan masalah yang diajukan. Adapun pembatasan masalah tersebut :

1. Bagaimana upaya peningkatan kinerja kelurahan.
2. Ruang lingkup penelitian pada Kantor Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan.
3. Tahun kerja yang diteliti tahun 2011.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui sejauh mana upaya peningkatan kinerja pemerintah kelurahan dalam program pemberdayaan kelurahan di Kecamatan Medan Tuntungan.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam pemberdayaan kinerja kelurahan.

² RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003, hal. 1.

3. Mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah tersebut di atas dan sekaligus mencari jalan untuk pemecahannya secara ilmiah, sehingga dapat diterapkan secara sederhana mungkin.

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sumbangan pemikiran kepada Kantor Kecamatan Medan Tuntungan dalam peningkatan kinerja kelurahan.
2. Guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Pemerintahan Fisipol Universitas Medan Area.

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen. Untuk manajemen sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan atau instansi yang dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya tanpa memerlukan karyawan. Semakin besar suatu perusahaan atau instansi, maka semakin besarlah peranan manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan

oleh beberapa ahli yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23



Menurut Hasibuan menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.³

Wursanto memberi pernyataan bahwa : Manajemen kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas kerja dapat meningkat⁴

Selanjutnya Komaruddin mengemukakan pendapat bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cabang manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai sasaran-sasaran individu, organisasi dan masyarakat.⁵

Dari berbagai definisi di atas, terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia khusus menitikberatkan kepada persoalan kepegawaian. Dengan demikian manajemen

³ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 2003, hal. 18.

⁴ Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 2002, hal. 16.

⁵ Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hal. 219.

sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi, dan peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Wursanto Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi operasional sebagai berikut :⁶

1. Pengadaan.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja yang berupa proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan

⁶ Wursanto, I.G. *On Cit.*, hal. 21.

prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegriasian

Pengintegriasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegriasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma susila.

7. Pemberhentian.

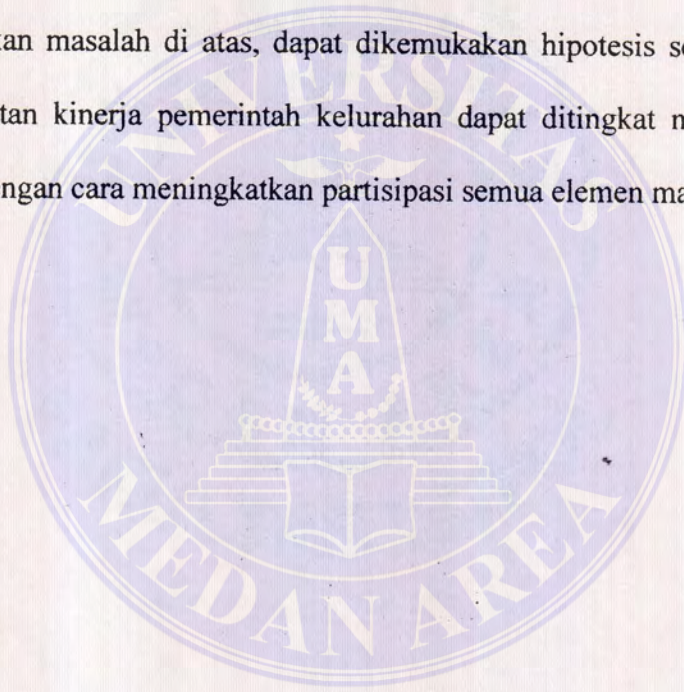
Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

“upaya peningkatan kinerja pemerintah kelurahan dapat ditingkat melalui program pemberdayaan dengan cara meningkatkan partisipasi semua elemen masyarakat.”



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja adalah kata yang berasal dari kata kerja yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Menurut Anoraga kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.⁷

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Magnis dalam Anoraga pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan.⁸ Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan itu dapat berupa pemakaian tenaga

⁷ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal. 11.

⁸ *Ibid.*, hal. 11.

jasmani maupun rohani.

Menurut Gomes (2003: 12) inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.⁹

Sedangkan kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku. Pandangan yang demikian adalah melihat kinerja dari sudut psikologi. Dalam psikologi kinerja menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya.¹⁰

Itu berarti kalau berbicara tentang kinerja tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku kerjanya. Lebih khusus lagi, di bidang kerja atau organisasi kerja.

Performance atau dalam bahasa kita dinamakan kinerja menurut Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.¹¹

Ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Bahkan ada yang melihat performance dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien,

⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hal. 12.

¹⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta, 2002, hal. 45.

¹¹ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE, 2000, hal. 1.

yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kepemimpinan merupakan gambaran dan seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan. Menurut Pamudji kepemimpinan adalah kemampuan individu tentang bagaimana caranya agar bisa diterima dengan baik dan pengaturan terhadap pengikut, mengandalkan kewibawaan yang berlandaskan pada kepercayaan pengikut, berperan sebagai pencetus ide-ide, pengarah, serta koordinat.¹²

Hal ini sejalan dengan rumusan Atmosudirjo, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau menjalankan apa yang dikehendaknya. Konsep kepemimpinan tersebut mencerminkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagiperubahan dan mampu mempengaruhi

perilaku serta kinerja pengikutnya.¹³

Ketiga, definisi itu memusatkan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan.

Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Kenyataan menunjukkan diterimanya arahan atau permintaan sang pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya bahwa suatu respons yang tepat dapat mengarah pada hasil akhir yang menarik.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongandorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan.¹⁴

Menurut Terry mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Sejalan dengan itu, menurut O'Donnel Koontz menegaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.¹⁵

¹³ Pradjudi Atmosudirjo, *Teknik Kepemimpinan Modern*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 1999, hal. 213.

¹⁴ L. Ivancevich Gibson dan John M., James H. Donnely. *Informasi Manajemen* (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga, 1996, hal. 185.

¹⁵ G.R. Terry, *Princile Of Manajement* (7 th Edition). New York: Mc Grow Hill Inc, 1997, hal. 390.

Pada umumnya pemimpin harus memotivasi suatu kelompok orang yang berbeda-beda dan dalam banyak hal tidak dapat diperkirakan. Keragaman timbul dari pola-pola perilaku yang berbeda yang dalam keadaan tertentu berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya: kebutuhan akan makanan), psikologis (misalnya: kebutuhan untuk beraktualisasi diri), atau sosiologis (misalnya: kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dan para pimpinan.

Secara teoretis dikemukakan bahwa proses motivasi bersifat terarah kepada tujuan. Tujuan atau hasil yang dikejar oleh pekerja dipandang sebagai kekuatan yang menarik seseorang mencapai tujuan yang diinginkan dapat menyebabkan kekurangan kebutuhan. Setiap orang tertarik kepada tujuan. Untuk memprediksi perilaku dengan suatu akurasi tertentu, seorang pemimpin harus mengetahui tujuan seorang pekerja dan tindakan-tindakan yang harus diambil pekerja untuk mencapainya. Banyak teori motivasi dan temuan yang mencoba menjelaskan hubungan perilaku-hasil. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dalam organisasi yang sering disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi telah lama dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerjanya menentukan perilaku mereka.

Setiap pembahasan konsep iklim organisasi, pada dasarnya membahas

UNIVERSITAS MEDAN AREA ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul

karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja. Dengan kata lain, iklim organisasi sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.¹⁶

Menurut Steers ada empat strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mengarah pada tujuan, yaitu: (a) pemilihan dan penempatan pekerja; (b) pendidikan dan pengembangan; (c) desain/rancangan tugas; dan (d) penilaian serta balas jasa atas prestasi.¹⁷

Jika manajemen ingin memiliki armada kerja yang berketerampilan tinggi dengan motivasi yang tinggi pula, faktor di bawah kekuasaannya yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil ini adalah proses pemilihan dan penempatan pekerja. Pemilihan orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi serta mempunyai motivasi permulaan yang lebih tinggi dan kemudian menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai, organisasi setidaknya sudah dapat meningkatkan kualitas permulaan sebagian masukan tenaga manusia yang ikut menentukan prestasi kerja.

Peningkatan tingkah laku dan prestasi pekerjaan dalam organisasi juga dapat dilaksanakan melalui pendidikan pekerja dalam berbagai jenis keterampilan. Pendidikan dan latihan dapat mengembangkan kemampuan pekerja. Pendidikan bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga mereka di masa mendatang. Artinya, pendidikan merupakan

¹⁶ Steers, *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*. Jakarta, Erlangga, 2005, hal. 120.
¹⁷ *Ibid.*, hal. 167.

investasi dalam diri pekerja yang nanti dapat dipakai bila diperlukan. Dengan demikian, pendidikan merupakan cara yang penting untuk meningkatkan efektivitas operasi.

Apabila organisasi memilih dan mendidik pekerja yang bermutu tinggi, organisasi ini masih harus mempertimbangkan sifat pekerjaan yang akan diserahkan pelaksanaannya pada para pekerja ini. Pada umumnya orang percaya bahwa pekerjaan yang memberikan lebih banyak variasi, otonomi, tanggung jawab, umpan balik, identitas tugas (lengkapnya tugas), akan menciptakan situasi yang lebih menantang pekerja dan menawarkan kepuasan instrinsik pada mereka karena mengerjakan sesuatu yang penting dan berguna.

B. Penilaian Kinerja

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan pegawai, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh sebuah organisasi baik itu pemerintah maupun swasta sehingga perlu pegawai yang berkualitas. Setiap pegawai dipaksa untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, berkualitas serta berkuantitas terhadap pekerjaan, sehingga daya saing perusahaan maupun sebuah instansi semakin besar untuk dapat memanfaatkan peluang dalam pasar.

Penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA
pegawai, ini sangat bermanfaat bagi organisasi dimana pegawai bekerja untuk

Document Accepted 9/8/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)9/8/23

menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi pegawai. Penilaian kinerja pegawai ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Nasution mengatakan untuk mengetahui peningkatan tentang diri pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui Penilaian kinerja.¹⁸

Selanjutnya Handoko mengemukakan bahwa, Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.¹⁹

Menurut Hasibuan Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu.²⁰

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat dijelaskan bahwa Penilaian kinerja tersebut adalah suatu sarana untuk mengukur dan menilai pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan peningkatan karir dari pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyaknya bersifat subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian ini sendiri sulit mengukurnya. Maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap untuk dapat memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan pegawai akan merasa puas.

¹⁸ Mulia Nasution, *Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta, Djambatan, 2000, hal. 90.

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hal. 135.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 54.

C. Metode Penilaian kinerja

Keharusan untuk mengadakan Penilaian kinerja secara berkala, dan teliti merupakan beban bagi penyelia (penilai) karena menyangkut kepuasan pegawai, keadaan ini lebih jauh akan menuntut penyelia yang baik agar dapat menghasilkan Penilaian kinerja yang adil untuk semua pegawai. Sehingga pelaksanaan Penilaian kinerja dapat berjalan efektif dan efisien serta mencapai sasaran yang diinginkan sebuah organisasi.

Manullang mengemukakan bahwa metode-metode Penilaian kinerja yang melingkupi :

- a. Metode Pemangkatan (rangking)
- b. Perbandingan berpasangan.
- c. Perbandingan orang dengan orang.
- d. Metode pemberian predikat.
- e. Skala grafik.
- f. Daftar perilaku check list)
- g. Pemilihan wajib.
- h. Insiden kritis.
- i. Evaluasi deskriptif.
- j. Manajemen berdasarkan sasaran (MBS).

k. Skala penilaian yang didukung dengan perilaku.²¹

Menurut Nasution pelaksanaan Penilaian kinerja ini dapat memiliki beberapa metode yang ada, yaitu :

- a. Penetapan peringkat (*rangking methode*)
- b. Perbandingan antara pegawai (*employee comparison*)
- c. Skala grafik (*graphic scale method*).
- d. Cecklis yang dibobot (*weighted checlist*).
- e. Cerita yang menjelaskan (*description essays*).²²

Secara satu persatu point-point di atas dapat dijelaskan :

ad.a. Penetapan pengkat (*rangking method*)

Bentuk Penilaian kinerja ini sangat sederhana, yaitu membandingkan sesama pegawai dalam satu unit kerja. Hasil perbandingan yang akan diperoleh dengan metode ini adalah penyusunan peringkat pegawai secara sederhana. Dalam penyusunan peringkat ini sebuah organisasi mempunyai kriteria/unsur tertentu, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, disiplin, pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan peringkat inilah organisasi akan dapat menentukan pegawai yang punya prestasi kerja yang baik, sehingga akan dapat ditentukan promosi atau kenaikan gaji bagi pegawai yang punya prestasi tersebut.

ad.b. Perbandingan antara pegawai (*employee comparisan*)

²¹ M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2001, hal. 73.

²² Melia Nasution, *Op. Cit.*, hal. 100.

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai yang mempunyai nilai prestasi kerja yang baik/sangat baik, terhadap seluruh pegawai yang ada dalam instansi atau unit kerja. Dengan adanya seorang pegawai sebagai pembanding prestasi kerja ini, pegawai yang lain tinggal dicocokkan prestasi kerja terhadap pegawai yang mempunyai prestasi yang sangat baik itu. yang lain tinggal dicocokkan prestasi kerja terhadap pegawai yang mempunyai prestasi yang sangat baik itu.

ad.c. Skala grafik (*graphic scale method*)

Merupakan suatu metode Penilaian kinerja yang paling umum digunakan, metode ini hampir sama dengan metode Penilaian kinerja perbandingan antara pegawai. Dalam metode penilaian ini digunakan unsur-unsur penilaian yang jelas batasnya, bukan menggunakan pembanding seorang pegawai yang berprestasi baik dengan pegawai lainnya. Ini perbedaan yang mendasar kedua metode ini.

ad.d. Cecklis yang dibobot (*weighted checklist*)

Penilaian kinerja dengan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan aneka ragam, prilaku pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap unsur mempunyai bobot atau nilai yang diberikan pada unsur tersebut. Penilaian bagi setiap pegawai dilakukan dengan memberikan tanda cek untuk setiap unsur penilaian ini, yang dapat menjelaskan perilaku maupun hasil kerjanya.

ad.e. Cerita yang menjelaskan (*description essay*)

Metode ini untuk Penilaian kinerja yang mengharuskan penilaian menguraikan pokok-pokok (unsur-unsur) kekuatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, kelemahan-kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kadang banyak penilaian ini hanya mengharuskan penilai untuk menjelaskan secara rinci tentang pekerjaan yang dilakukan pegawai. Ada juga perusahaan memberikan kebebasan pada penilai untuk melakukan penilaian unsur apa yang cocok menurutnya. Sehingga dalam bentuk penilaian prestasi akan sangat berbeda sekali dalam setiap perusahaan, bila dibandingkan dengan metode lainnya.

Apabila diperbandingkan kedua pendapat diatas maka Manullang menjelaskan lebih kompleks daripada Nasution. Ada hal-hal yang menurut Manullang merupakan metode dalam Penilaian kinerja, sedangkan Nasution menjelaskan lebih sederhana dengan menggabungkan antara dua metode ke dalam satu metode. Dan hal ini menurut penulis dapat saja dilakukan karena masing-masing sarjana memiliki kriteria dalam menentukan penguraian mengenai metode Penilaian kinerja.

D. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penilaian kinerja

Penilaian kinerja sebagaimana diuraikan terdahulu memberikan manfaat baik itu bagi perusahaan maupun pegawai, namun semua dalam praktek diakui bahwa adalah sukar untuk mengadakan Penilaian kinerja pegawai adalah sukar dalam obyektivitasnya.

Oleh karena itu dalam Penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Dharma mengatakan supervisor harus benar-benar memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Ketelitian.
- b. Berfokus pada perilaku dan hasil, bukan sikap.
- c. Bersikap jujur dan adil.
- d. Bersikap rasional, jangan emosional.²³

Sedangkan menurut Terry dalam Sukarna hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja adalah :²⁴

- a. Ketepatan.
- b. Penampilan.
- c. Tahu kewajibannya.
- d. Kepuasan.
- e. Kerjasama.
- f. Kesopanan.
- g. Daya pikir kreatif.
- h. Dapat dipercaya.
- i. Pengetahuan umum.
- j. Tulisan tangan.
- k. Inisiatif.

²³ Agus Dharma, *Manajemen Kerja*, Jakarta, Erlangga, 2000, hal. 374.

²⁴ *Ibid.*, hal. 93.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- l. Minat kerja.
- m. Kepemimpinan.
- n. Kesetiaan.
- o. Kerapian pribadi.
- p. Kegairahan untuk studi.
- q. Ketelitian dan kebijaksanaan.



Selanjutnya Manullang menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja pegawai adalah dengan cara terlebih dahulu memberikan suatu pendapat bahwa semua pegawai telah bekerja secara baik, namun demikian dibutuhkan tindak lanjut dari penilaian tersebut. Umumnya penilai cenderung menilai pegawai baik, karena mengetahui sungguh-sungguh pegawai yang bersangkutan mempunyai sifat yang baik dalam sesuatu hal.²⁵ Demikian pula sebaliknya ia cenderung menilai pegawai yang jelek karena mengetahui dengan pasti sesuatu sifat jelek pegawai yang dinilai. Dengan kata lain sering terjadi penilai cenderung menilai sifat-sifat sama dengan tingkatan sifat yang menonjol yang sudah diketahui.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja adalah hal-hal yang menurut penilai. Hal-hal yang dinilai biasanya merupakan kebiasaan yang terbit dari kerja itu sendiri, seperti ketepatan waktu kerja, hasil yang dicapai serta keluhan kerja.

²⁵ M. Manullang, *Op.Cit.*, hal. 71.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto, populasi adalah seluruh objek yang diteliti, dapat berupa orang, sejumlah barang, sejumlah tahun penjualan dan lain sebagainya.²⁶ Dengan demikian yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Lingkungan Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (1998 : 112), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.²⁷ Disebabkan karena jumlah pegawai Kelurahan di Kecamatan Medan Tuntungan tidak besar jumlahnya, maka sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah pegawai Kelurahan di Kecamatan Medan Tuntungan yaitu sebanyak 83 Orang.

Teknik penetapan responden yang dilakukan adalah probability sampling. Menurut Sugiono, teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

²⁸ Dengan demikian maka

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998, hal. 115

²⁷ *Ibid.*, hal. 112.

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2002, hal. 92

dalam teknik penetapan sampel ini penetapan sampel dilakukan dengan mengambil sebanyak 5 orang anggota populasi untuk dijadikan sampel.

B. Metode Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Suatu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca buku-buku, majalah-majalah dan brosur-brosur yang ada kaitannya dengan topik penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui :

- a. Observasi, yakni mengadakan pengamatan langsung dan dibantu dengan pencatatan fenomena yang ditemukan di lapangan.
- b. Wawancara, penulis juga melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang memberikan pendapat tentang pertanyaan yang diajukan.

C. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Untuk mendapatkan batasan yang lebih jelas dari masing-

UNIVERSITAS MEDAN AREA diteliti, maka penulis mengemukakan definisi dari beberapa

konsep yang digunakan yaitu terdiri dari satu variabel saja yaitu : Variabel “kinerja” yang merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi terhadap pelaksanaan tugas dari pegawainya.

Adapun defenisi operasional dari Peningkatan kinerja adalah :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran. Hal ini menjelaskan adanya skema tugas PNS dari kalangan sipil termasuk bentuk dan laporannya.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. Adanya bentuk-bentuk penghargaan dari instansi tempat PNS bekerja.
3. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan). Artinya kepada pegawai diberikan tugas dan juga mengembangkan ide dalam pelaksanaan karirnya.
4. Adanya peningkatan karier. Adanya upaya untuk mendudukkan pegawai pada jabatan yang baik karena prestasinya.
5. Adanya tanggung jawab. Adanya suatu pembatasan tentang akibat pekerjaan yang dilakukannya.
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah. Pegawai juga harus mematuhi segala ketentuan pemerintah tentang hal ikhwal dirinya.
7. Hubungan antar perseorangan, yaitu adanya hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai.
8. Kondisi kerja adalah hal yang dimunculkan dalam lingkungan kerja itu sendiri

UNIVERSITAS MEDAN AREA
seperi sarana dan prasarana kerja.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)9/8/23

9. Gaji adalah hak yang diterima pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Keamanan kerja adalah pegawai dapat bekerja tanpa dibebani ketakutan.

D. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada.

Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan sewaktu penelitian dilakukan. Temuan dari suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan diperbandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya. Dimana selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan dan kemudian diberikan masukan-masukan kepada instansi terkait.

BAB IV

KECAMATAN MEDAN TUNTUNGAN KOTA MEDAN

A. Sejarah Kecamatan

Mengingat perkembangan masyarakat pada masa itu Ibukota Propinsi Sumatera Utara yaitu Medan dipandang perlu perluasan Wilayah sehingga Kota Medan dapat dibagi menjadi beberapa Kecamatan.

Dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 66/III PSU tanggal 21 September 1951 dan Maklumat Walikota Medan No. 21 tanggal 29 September 1951 maka resmi wilayah Kota Medan dibagi menjadi 4 (empat) kecamatan yang 1 (satu) diantaranya Kecamatan Medan Tuntungan dimana wilayah ini diambil dari Wilayah Kabupaten Deli Serdang yang berada di sekeliling wilayah Kota Medan, dan pada tahun 1973 wilayah Kota Medan dimekarkan kembali menjadi 11 (sebelas) kecamatan.

Dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 140/4078/K/1987 dan Peraturan Pemerintah RI No. 50 Tahun 1991 Kota Medan dimekarkan kembali menjadi 19 Kecamatan, dan tak lama kemudian terbit kembali Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 35 Tahun 1992, Kecamatan di Kota Medan kembali dimekarkan menjadi 21 Kecamatan dan salah satunya adalah Kecamatan Medan Tuntungan yang terdiri terdiri dari 9 (Sembilan) kelurahan.

B. Keadaan Alam

Alam lingkungan erat hubungannya dengan keadaan wilayah dari suatu tempat atau daerah. Kecamatan Medan Tuntungan adalah suatu wilayah yang ditempati sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi Pemerintahan yang dipimpin oleh Camat.

Keadaan wilayah Kecamatan Medan tuntungan Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Letak wilayah

Wilayah Kecamatan Medan Tuntungan merupakan satu wilayah kecamatan dari 21 kecamatan di wilayah Kota Medan dan berada pada daratan bergelombang dengan ketinggian di atas permukaan laut 14-65 m. Adapun batas wilayah Kecamatan Medan tuntungan Kota Medan adalah sebagai berikut :

- Sebelah utara : berbatasan dengan Kecamatan Medan Selayang dan Kecamatan Medan Johor.
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Johor.

2. Luas Wilayah

Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan mempunyai luas wilayah sekitar 1.979,3 Ha, yang terdiri dari 09 Kelurahan. Tanah yang tersedia digunakan untuk pemukiman (perumahan penduduk), lahan pertanian, industry, dan lain

2. Potensi Alam

Potensi alam Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan adalah sebagaimana umumnya Kecamatan-Kecamatan yang terdapat di daerah lingkaran luar yaitu kebanyakan ditunjang oleh sektor pertanian dan juga sektor-sektor swasta. Jadi di sini dapat dikatakan bahwa potensi alam sangat mendukung sekali dalam perkembangan dan kemajuan dari Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan. Meskipun ada juga sebagian lahan yang digunakan penduduk untuk sektor-sektor yang lain.

C. Komposisi Masyarakat

Anggota masyarakat di Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan hidup secara bersama-sama dalam suatu wilayah atau tempat tinggal yang bersifat majemuk, dimana terdapat berbagai suku bangsa, agama, atau kepercayaan. Untuk mengetahui tentang komposisi masyarakat di Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan, penulis menguraikan sebagai berikut :

1. Jumlah Penduduk.

Jumlah penduduk di Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan adalah sebanyak 18.530 KK (Kartu Keluarga) yang terdiri dari 100.769 jiwa yaitu 48.808 jiwa penduduk pria dan 51.961 penduduk wanita.

2. Mata Pencarian

Bila dilihat dari segi mata pencaharian, penduduk di Kecamatan Medan Tuntungan dapat penulis kemukakan bahwa Kantor Camat Medan Tuntungan membagi jenis mata pencaharian penduduk yaitu pegawai negeri sipil, petani, pedagang, swasta, TNI dan lain sebagainya.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu factor sosial yang penting dari kemajuan suatu bangsa. Factor pendidikan yang pesat dan meningkat pada masyarakat menjadi ukuran bagi Negara maju dan berkembang, karena semakin tinggi pendidikan masyarakat, maka semakin tinggi pula perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan bangsa itu.

Jadi pendidikan merupakan suatu alat dan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan adanya pendidikan masyarakat tidak bodoh lagi dan dapat menggunakan hasil dari pendidikan itu untuk kesejahteraan hidupnya.

Menurut penulis, tingkat pendidikan dan sarana pendidikan di Kecamatan Medan Tuntungan cukup memadai dalam menunjang pembangunan bangsa.

Dari hasil penelitian di Kecamatan Medan Tuntungan data pendidikan tidak terdapat, sehingga dalam menguraikan perihal pendidikan hanya diteliti ada tidaknya sarana pendidikan di Kecamatan Medan Tuntungan.

4. Agama

Kerukunan hidup beragama di Kecamatan Medan Tuntungan berjalan baik. Satu sama lain saling hormat menghormati dan harga menghargai dalam

Melaksanakan kegiatan ibadah agama dan dapat hidup berdampingan secara layak dengan rasa kekeluargaan di dalam pergaulan hidup sehari-hari.

Masyarakat di Kecamatan Medan Tuntungan benar-benar telah memahami dan mengamalkan butir-butir Pancasila dari sila pertama yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, ini terlihat dari adanya kebebasan dalam beribadah dan saling menghormati antar agama.

Penduduk Kecamatan Medan Tuntungan mayoritas beragama islam, di samping itu ada juga yang beragama Kristen, Hindu dan Budha.

5. Kesehatan

Dari penelitian penulis masalah kesehatan di Kecamatan Medan Tuntungan cukup baik. Penduduk sudah mengerti akan pentingnya hidup sehat. Sarana kesehatan di Kecamatan ini juga cukup baik. Ini dapat dilihat dengan adanya Posyandu, Rumah Sakit, dan adanya beberapa praktek dokter.

D. Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Medan Tuntungan

Bahwa sebagaimana diketahui bahwa Camat mempunyai kedudukan sebagai kepala kecamatan yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat yang berada di bawahnya dan bertanggung jawab kepada Walikota. Oleh karenanya Camat sebagai wakil walikota di bidang Pemerintahan dan sekaligus sebagai pejabat tinggi di Kecamatan yang lepas dari persoalan pangkat, yang bertanggung jawab dan berkewajiban untuk memimpin dan menyelenggarakan

Pemerintahan serta membina kehidupan masyarakat dalam segala bidang.

Dalam Pasal 66 Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan :

- 1) Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan daerah kota yang dipimpin oleh Kepala kecamatan.
- 2) Kepala Kecamatan disebut Camat
- 3) Camat diangkat oleh Bupati / Walikota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.
- 4) Camat bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota
- 5) Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah

Sesuai dengan Perda Nomor 6 Tahun 2001 struktur Organisasi Kantor Kecamatan terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretaris
3. Subag Pelayanan Umum
4. Subag Keuangan
5. Subag Penyusunan Program (Penram)
6. Seksi Pemerintahan
7. Seksi Pembangunan Masyarakat desa / Kelurahan
8. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
9. Seksi Kesejahteraan Sosial.

Adapun pola pembagian tugas di Kantor Camat Kecamatan Tuntungan adalah berdasarkan Keputusan Walikota Medan No. 26 Tahun 2001 sebagai berikut :

1. Camat

- a. Camat adalah kepala pemerintah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.
- b. Camat di wilayah Kota Administrasi/Kota Administratif berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.
- c. Camat di wilayah Kabupaten / Kota dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi Bupati/Walikota.

Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Camat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagraraian dan pembinaan politik dalam negeri,
- b. Pembinaan pemerintahan Desa/Kelurahan.
- c. Pembinaan ketenteraman dan ketertiban wilayah.
- d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial.
- e. Penyusunan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat adalah unsur staf. Sekretariat Camat dipimpin oleh seorang sekretaris, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

Sekretaris Camat mempunyai tugas pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi Pemerintah Kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretaris Camat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana, pengendalian dan mengevaluasi pelaksanaannya,
- b. Urusan administrasi keuangan,
- c. Urusan tata usaha, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Seksi Pemerintahan.

Seksi Pemerintahan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kecamatan di bidang penyelenggaraan pemerintahan. Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melakukan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan Desa/Kelurahan serta ketenteraman dan ketertiban.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan pemerintahan umum dan pemerintahan Desa/Kelurahan,
- b. Pengadministrasian kependudukan dan catatan sipil,

UNIVERSITAS MEDAN AREA Ketenteraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan satuan



polisi pamong praja.

4. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban.

Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan ketenteraman dan ketertiban serta pembinaan satuan polisi pamong praja.

5. Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan

Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan fisik, pelayanan umum, perekonomian, produksi dan distribusi serta kesejahteraan sosial.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Seksi pembangunan masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana dan pembinaan pelayanan umum.
- b. Penyusunan program dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi.
- c. Penyusunan program dan pembinaan kesejahteraan sosial.

6. Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan program, pembinaan kesehatan, pendidikan, keluarga berencana, keagamaan, sosial dan budaya, bantuan dan pelayanan sosial, pembinaan generasi muda dan kewanitaan serta pembinaan pelestarian lingkungan hidup.

7. Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan

program pelaksanaan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana serta

pelayanan umum.

8. Kelompok Jabatan Fungsional.

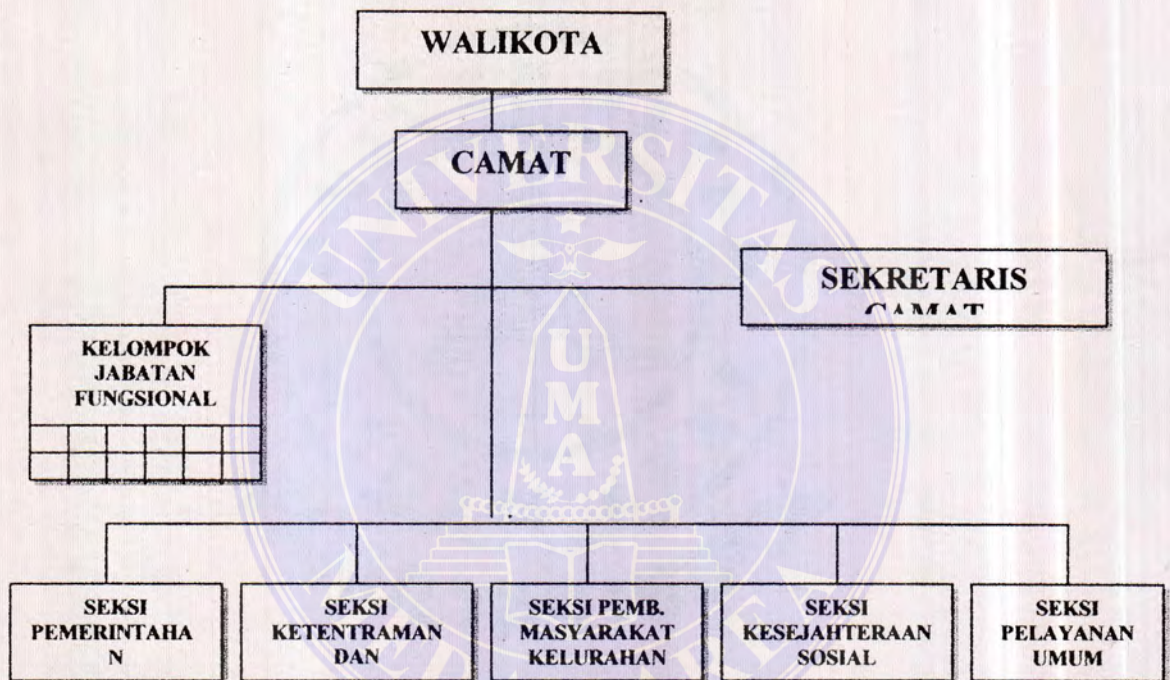
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan sebagian tugas dan fungsi Camat sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya,
- b. Setiap kelompok tersebut dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Camat, dan bertanggung jawab kepada Camat.
- c. Jumlah Jabatan Fungsional tersebut ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional tersebut diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Gambar 1

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tuntungan Kota Medan

PERDA No. : 6 Tahun 2001
Tanggal : 26 Juni 2001



Sumber : Keputusan Walikota Medan No. : 26 Tahun 2001 Tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Medan No. 6 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah mengadakan pembahasan atas judul skripsi yang diajukan pada bagian-bagian bab terdahulu maka sampailah penulis pada bagian akhir penulisan skripsi ini yaitu bab kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan

Pada bab-bab terdahulu penulis telah mengemukakan dan menguraikan materi tentang permasalahan dan pembahasan mengenai peranan Camat dan swadaya masyarakat dalam meningkatkan pembangunan Kecamatan Tuntungan.

Selanjutnya pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan sesuai dengan hasil penelitian, yakni sebagai berikut :

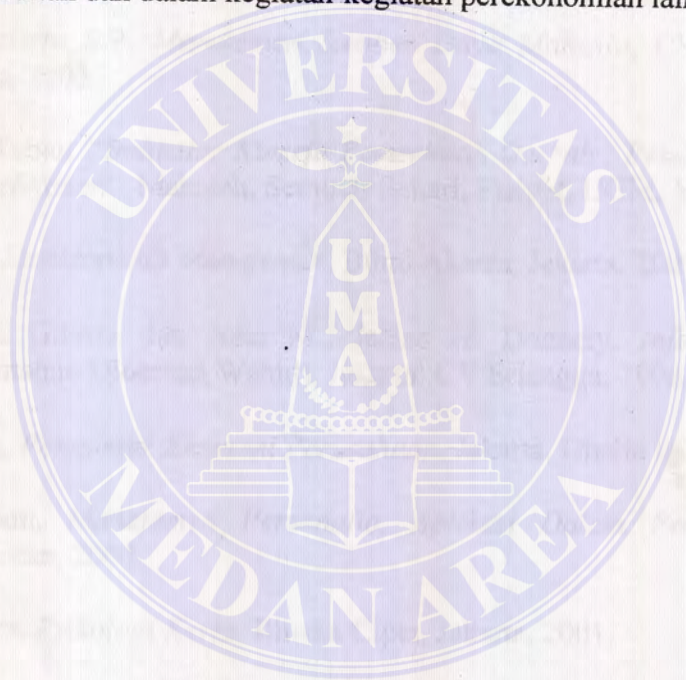
1. Swadaya masyarakat adalah merupakan kegiatan yang mengerahkan segala kemampuan dari suatu kelompok masyarakat yang tumbuh secara sukarela didasarkan atas kesadaran sendiri dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Sekalipun swadaya masyarakat itu tumbuh dari kesadaran dari dalam diri sendiri, namun untuk tumbuh dan berkembangnya swadaya tersebut perlu adanya daya kekuatan yang dapat merangsang kekuatan masyarakat tersebut dapat muncul.

3. Pelaksanaan swadaya masyarakat di Kecamatan Tuntungan cukup baik, namun untuk menyalurkan swadaya masyarakat ke dalam suatu organisasi ekonomi masyarakat sangat sulit sekali dilaksanakan.
4. Bentuk organisasi ekonomi masyarakat yang ada di Kecamatan Tuntungan Medan dikelola oleh Badan-badan Usaha Swasta seperti bank-bank yang ada di wilayahnya.
5. Swadaya masyarakat di Kecamatan Tuntungan diwujudkan dalam bentuk sumbangan pikiran berupa saran, pendapat dan gagasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil atau dilaksanakan.
6. Usaha-usaha yang diambil untuk meningkatkan musyawarah swadaya masyarakat adalah :
 - a. Mengikut sertakan masyarakat dalam musyawarah yang diadakan oleh Pemerintah Kecamatan baik itu musyawarah tentang kegiatan yang akan dilaksanakan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat maupun dalam bentuk kegiatan mengisi pembangunan itu sendiri.
 - b. Adanya pembinaan-pembinaan terhadap organisasi/kelembagan kemasyarakatan Karang Taruna, PKK dan organisasi kepemudaan lainnya.

B. Saran

1. Kiranya pihak kecamatan dapat membina masyarakat untuk berperan aktif dalam kegiatan pembangunan kecamatan dalam wadah organisasi

2. Untuk merubah sikap dan mental masyarakat hendaknya Camat lebih giat memberikan bimbingan agar masyarakat tidak bersikap apatis dan individualistis.
3. Sebagai organisasi ekonomi, hendaknya Badan Usaha Swasta yakni bank-bank swasta dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat sebagai sarana pengkreditan dan dalam kegiatan-kegiatan perekonomian lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, *Manajemen Kerja*, Jakarta, Erlangga, 2000.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003.
- G.R. Terry, *Princile Of Manajement* (7 th Edition). New York: Mc Grow Hill Inc, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 2003.
- Jeremias. T. Keban, “*Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*”. Makalah, Seminar Sehari, Fisipol, UGM, Yogyakarta, 2005.
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- L. Ivancevich Gibson dan John M., James H. Donnely. *Informasi Manajemen* (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga, 1996.
- M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2001.
- Mulia Nasution, *Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta, Djambatan, 2000.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Pradjudi Atmosudirjo, *Teknik Kepemimpinan Modern*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- S. Pamudji, *Human Relations Pimpinan*. Yogjakarta, Andi Offset, 1998.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Seri Manajemen Organisasi Seri Manajemen. Jakarta, Erlangga, 2005.

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2002.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.

Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE, 2000.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.

Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 2002.

