



## Pengembangan Manajemen Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Siswanto, Rosmala Dewi \*

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area, Indonesia

*Diterima Februari 2013; Disetujui April 2013; Dipublikasikan Juni 2013*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja. Fungsi manajemen perkantoran itu penting, tetapi belum bisa terlaksana secara efektif dan efisien karena peralatan/perlengkapan kantoryanng tidak memadai menyebabkan manajemen perkantoran yang baik itu sulit diwujudkan. Kemampuan dan keterampilan yang baik dari para pegawai manajemen perkantoran di berbagai segi kerja ketatausahaan akan lebih mempermudah terwujudnya manajemen yang efektif dan efisien. Kurangnya perhatian atasan terhadap penyempurnaan segi manajemen perkantoran serta pelaksanaan pengawasan yang belum baik dalam segi ketatausahaan menyebabkan manajemen yang baik itu belum terwujud pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci :** Pegawai; Manajemen; Prestasi Kerja

### Abstract

*This study aims to determine the development of management in improving job performance. The function of office management is important, but it can not be implemented effectively and efficiently because the equipment / kantoryanng equipment is not sufficient to cause good office management is difficult to be realized. Good ability and skill from employees of office management in various aspect of administration work will make easier to realize effective and efficient management. The lack of attention of supervisors towards the improvement in terms of office management as well as the implementation of supervision that belim both in terms of administration cause good management has not materialized at Health Training Center of North Sumatra Province.*

*Keywords: Employee; Management; Work performance*

**How to Cite :** Siswanto, Rosmala Dewi,(2013). Pengembangan Manajemen Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara  
1 (1): 22-26

---

\*Corresponding author:

E-mail: [rosmaladewi@yahoo.com](mailto:rosmaladewi@yahoo.com)

P-ISSN-2549-9165

e-ISSN-2580-2011

## PENDAHULUAN

Pengembangan manajemen pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan.

Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya manajemen. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan

kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi.

Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Pegawai yang berdaya guna adalah pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumberdaya yang tersedia.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Balai Pelatihan Kesehatan Sumatera Utara. Dalam penelitian ini kemungkinan tidak semua populasi dijadikan sebagai objek penelitian, mengingat keterbatasan peneliti berupa waktu dan tenaga serta dana, maka peneliti menarik data dari sebahagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik dari seluruh populasi yang dinamakan sampel. Besarnya sampel sebanyak 60 orang.

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

Ada dua macam sumber pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yakni : (1) Penelitian Kepustakaan, kegiatan untuk mendapatkan data dan informasi dengan mempelajari buku-buku, diktat, media massa, kumpulan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, (2) Penelitian lapangan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan melalui observasi dan wawancara.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, metode ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan aktual. Data diperoleh ditabulasi dengan menyusun ke dalam tabel kemudian dihitung selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam keadaan seperti ini sulit membayangkan adanya efisiensi kerja karena sumber usaha tidak memungkinkan lagi untuk itu. Tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai tata usaha di bidang tugas manajemen perkantoran adalah salah satu faktor yang menentukan dapat tidaknya

terwujud manajemen perkantoran baik yang akan memperlancar penyelenggaraan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam kenyataannya berdasarkan hasil penelitian pada variabel bebas pendidikan dan latihan yang dilakukan bahwa pegawai di lingkungan Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dikatakan belum pernah mengikuti pendidikan dan latihan baik berupa kursus atau penataran di bidang tugas manajemen perkantoran. Hal ini akan menentukan sampai dimana tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai tata usaha kantor di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melalui pendidikan maka orang akan bertambah pengetahuannya. Kurangnya pengetahuan terhadap suatu bidang kerja sudah tentu akan mengurangi pula kemampuan dan keterampilan di dalam melaksanakan pekerjaan itu. Dengan keadaan yang demikian ditambah lagi persiapan mental yang kurang atau karena terpengaruh oleh keadaan maka pada umumnya pegawai tata usaha kurang bergairah bekerja.

Kebanyakan pegawai terus-menerus belajar sambil bekerja sesuai dengan variabel bebas pendidikan, sumber-sumber pelajaran dapat berupa misalnya hasil pekerjaan, kelakuan-kelakuan pegawai-pegawai lain, mendengar dan mengobservasi. Alay-alat untuk belajar tersebut biasanya dinyatakan dengan judul pengalaman.

Sangat ditekankannya segala sesuatu yang bersifat praktis, tetapi agaknya hal tersebut berupa pelajaran melalui eksperimen. Dalam hal demikian, maka bukanlah alat yang efisien untuk belajar. Usaha-usaha yang sengaja dilakukan guna mengajarkan sesuatu kepada orang lain dapat bersifat lebih efektif dengan ketentuan bahwa usaha-usaha tersebut direncanakan, di organisasi dan dilaksanakan dengan tepat. Usaha seperti ini belum terlaksana dengan baik oleh sebab itu sangat diharapkan bimbingan dan petunjuk dari pihak atasan terus-menerus di bidang kerja ketatausahaan serta mendorong pegawai agar mau berusaha meningkatkan kemampuan dan

keterampilannya di dalam berbagai segi ketatausahaan.

Seorang pegawai belajar sedikit demi sedikit dan bukan dipelajarinya sekaligus, oleh sebab itu kurangnya pendidikan/latihan serta bimbingan/petunjuk dari pihak atasan bagi pegawai dibidang tugasnya akan mengakibatkan kurangnya kemampuan/keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain tingkat terwujudnya tata usaha yang efisien dan untuk itu diperlukan pendidikan dan latihan serta bimbingan dan petunjuk dari pihak atasan bagi pegawai tata usaha diberbagai bidang tugas segi ketatausahaan.

Volume kerja akan ditentukan oleh luasnya tugas dan fungsi sesuatu kantor serta perkembangan yang terjadi dalam masyarakat. Sebagai instansi pemerintahan yang berada diwilayah kota Medan yaitu ibukota provinsi Sumatera Utara adalah sebagai pusat pemerintahan dan berbagai jenis kegiatan masyarakat baik dibidang pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sangat penting artinya. Balai pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara akan mempunyai beban kerja yang meningkat dari tahun ketahun sesuai dengan keadaan masyarakat yang bertambah maju.

Dari data-data yang diperoleh dan apabila diperinci lebih lanjut maka rata-rata maka surat masuk setiap hari adalah 8 buah dan rata-rata surat keluar setiap hari adalah 3 buah dengan tidak membedakan jenis, sifat dan maksud serta isi surat. Apabila perkiraan beban kerja ini kita bandingkan dengan pegawai yang mengerjakannya yaitu pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja (pegawai) masih jauh lebih besar dari beban kerja yang hendak diselesaikan. Dalam keadaan seperti ini maka sulit membicarakan efisiensi karena biar bagaimanapun baiknya manajemen kantor tetapi dengan tenaga kerja (pegawai) yang berlebihan maka efisiensi kerja tidak akan ada lagi.

Jadi dengan adanya perbandingan yang seperti diuraikan di atas maka segi manajemen kantor perlu ditata kembali sehingga terciptaa suatu perbandingan yang terbaik antara peralatan/perlengkapan, pekerja dan pekerjaan. Dengan demikian maka akan tercipta suatu pula suatu perbandingan terbaik antara manajemen yang akan menunjang kelancaran kegiatan organisasi.

Dalam pelaksanaan setiap bidang pekerjaan apapun sebaiknya dilakukan perencanaan dan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan itu merupakan dua kutub dari suatu proses situ dan mengandung aktivitas-aktivitas melihat ke depan, memikirkan jauh sebelumnya dan menggambarkan lebih dahulu landasan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan . sedang pengawasan berikut tindakan-tindakan perbaikannya adalah tahap akhir dari proses penyelenggaraan tersebut.

Pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dari uraian diatas terlihat bahwa terdapat hubungan erat antara perencanaan dan pengawasan. Rencana tanpa pengawasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dengan tanpa ada alat untuk mencegahnya, sedangkan pengawasan tanpa rencana tidak mungkin dilaksanakan karena tidak aada pedoman untuk melakukan pengawasan itu.

Sudah barang tentu harus ada cara yang ditempuh untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam suatu organisasi. Efisiensi dapat ditingkatkan melalui rencana yang baik. Melalui organisasi yang sederhana sesuai dengan kebutuhan dan keluwesan. Efisiensi dapat pula dicapai apabila duplikasi, kesimpangsiuran wewenang dan tanggung jawab padat dicegah serta adanya pendelegasian wewenang yang sistematis. Efisiensi dapat pula dicapai melalui sistem pergerakan yang merangsang para

bawahan bekerja dengan ikhlas, jujur, loyal, taat, dan dedikatif. Fungsi pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik, akan memberikan sumbangan yang besar dalam meningkatkan efisiensi.

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien apabila pekerjaan itu dilakukan dengan pengorbanan tertentu dapat memberikan hasil maksimal mungkin di bidang mutu maupun jumlah ataupun satuan hasil. Maka efisiensi adalah dasar perbandingan terbaik antara suatu usaha (kerja) dengan hasilnya. Perbandingan ini dapat dilihat dari dua segi yaitu segi hasil, dan segi usaha.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa cara kerja yang efisien dapat dicapai dengan

- a. Cara termudah
- b. Cara teringan
- c. Cara tercepat
- d. Cara terpendek jaraknya
- e. Cara termurah

Jika ditinjau dari tugas pokok dan struktur organisasi pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memperlihatkan ruang lingkup yang luas dan berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan dapat di lihat oleh masyarakat.

Perlu disadari tindakan pegawai yang keluar dari garis rencana apabila hanya dilaakukan pengarahan/bimbingan tidak diikuti dengan sanksi akan memanjakan pegawai. Pegawai akan menanggapi bahwa tindakan itu selalu benar. Akibatnya pimpinan yang dianggap bahwa tindakannya itu selalu benar akan mengangгаа akibatnya pimpinan di anggap dapat dikelabui atau sama sekali yidak mengetahui pekerjaan mereka yang sebenarnya.

## SIMPULAN

Dalam rangka menyelenggarakan kegiatan Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara perlu didukung oleh

manajemen perkantoran yang baik karena tata usaha yang baik akan memperlancar penyelenggaraan kegiatan organisasi seara efektif dan efisien. Walaupun fungsi manajemen perkantoran itu penting, tetapi belum bisa terlaksana secara efektif dan efisien karena peralatan/ perlengkapan kantor yang tidak memadai menyebabkan manajemen yang baik itu sulit diwujudkan. Kemampuan dan keterampilan yang baik dari para pegawai manajemen perkantoran di berbagai segi kerja ketatausahaan akan lebih mempermudah terwujudnya manajemen yang efektif dan efisien.

Kurangnya perhatian atasan terhadap penyempurnaan segi manajemen perkantoran serta pelaksanaan fungsi pengawasan yang belum baik dalam segi ketatausahaan menyebabkan manajemen perkantoran yang baik itu belum terwujud pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Adanya pembagian tugas yang jelas mendorong pegawai untuk lebih bertanggungjawab dibidang tugasnya masing-masing serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan organisasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin A. *Persoalan Manusia Dalam Manajemen, Majalah Administrasi Negara*, Jakarta: LAN
- Bintoro Tjokromidjojo, 1997, *Manajemen Dalam Pembangunan*, Jakarta: Gunung Agung
- Joseph C. Rost. (2004). *Kepemimpinan*. Jogjakarta: Graha ilmu
- Hariandja, M. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan . Ketujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan. Malayu S.P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herujito, Yayat M.2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia
- Kartini, Kartono, 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Stratejik Edisi keenam. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang . 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif . Jogjakarta : Ghalia ilmu.Nasution. 2003. Metode Research. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2007, Manajemen Sumber Personalia Dan Sumber Daya Manusia , Ekonesia: Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi. Jakarta: Empirika