

Analisis Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo

Muh. Hasbi Abbas^{1*}, Yusran², Asmanurhidayani³

¹⁻³Mahasiswa Fakultas Sosial, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalutung, Indonesia
Email: m.hasby.abbas@gmail.com ^{1*}

Alamat: Jl. Puangrimaggalutung, Maddukelleng, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia 90918

*Penulis Korespondensi

Abstract. *The background of this research, in accordance with the hail observations that have been carried out, is that there are still often problems about the existence of unprofessional employees or lack of discipline in work such as the existence of employees who are not on time. The purpose of this study is to find out and analyze the quality of work of employees of the Teddaopu Village Office, Tempe District, Wajo Regency. The type of research conducted is a type of descriptive qualitative research using data collection techniques through observation, interviews and documentation which aims to examine the analysis of the quality of work of employees of the Teddaopu Village Office. The data analysis technique goes through various stages, namely data reduction, data presentation and conclusion drawn, while the data validity technique uses credibility, transferability, dependability, and confirmability tests. The results of this study show that the quality of work of the employees of the Teddaopu Village Office has been running well, including the quality in terms of community services has been running properly, transparent, the employees always listen to the complaints of the community, always make plans in advance before doing work, but in terms of human resources it can be seen from the lack of communication of several employees at the Teddaopu Village Office, Tempe District Wajo Regency, Discipline in working hours and lack of facilities and infrastructure regarding parking lots. The conclusion is that the quality of work of the Teddaopu Village office employees has gone well.*

Keywords: *Employees; Human Resources; Public Service; Quality of Work; Work Discipline.*

Abstrak. Latar belakang penelitian ini, sesuai dengan hail observasi yang telah dilakukan yaitu masih sering dijumpai masalah tentang adanya pegawai yang tidak profesional atau kurangnya kedisiplinan dalam bekerja seperti adanya pegawai yang tidak tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Jenis Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang bertujuan untuk mengkaji analisis kualitas kerja pegawai kantor kelurahan teddaopu. Teknik analisis data melalui berbagai tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, sedangkan Teknik keabsahan data menggunakan uji kredibilitas, transferability, dependability, konfirmability. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kualitas kerja pegawai kantor kelurahan teddaopu sudah berjalan dengan baik, diantaranya Kualitas dari segi pelayanan masyarakatnya sudah berjalan dengan semestinya, bersifat transparan, para pegawai selalu mendengar keluhan para masyarakat, selalu membuat perencanaan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan, Namun dari segi sumber daya manusianya dapat dilihat dari kurangnya komunikatif beberapa pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Kedisiplinan dalam jam kerja dan kurangnya sarana dan prasarana mengenai tempat parkir. Kesimpulannya yaitu kualitas kerja pegawai kantor kelurahan teddaopu sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kualitas Kerja; Pegawai; Pelayanan Publik; Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah merupakan suatu organisasi dimana sekumpulan orang terpilih secara spesifik dalam melakukan suatu tugas Negara kepada banyak orang sebagai bentuk pelayanan. Adapun fungsi instansi pemerintah akan berhasil jika dapat menggerakkan, mengelola serta memakai sumber daya manusia (SDM) dengan cara yang efektif dan efisien.

Peran pegawai dalam suatu organisasi yaitu krusial karena berlangsungnya suatu organisasi, terutama pada organisasi bentuk pemerintahan sangat bergantung pada sebuah kontribusi dan kualitas kinerja manusia yang bekerja di dalamnya. Dalam setiap organisasi pemerintah, pegawai merupakan faktor terpenting. Pegawai merupakan elemen kunci dalam mencapai suatu tujuan pada instansi pemerintah secara optimal, karena mereka merupakan penggerak dan penentu arah dalam perkembangan suatu organisasi. Pegawai adalah penggerak dalam kegiatan suatu badan. Saat melakukan aktivitas, pegawai membutuhkan indikator kerja dalam instansi, agar implementasinya sesuai dengan rencana yang telah disusun, didukung oleh kepatuhan dapat menjadi kunci dalam menciptakan disiplin kerja. Pengaturan yang baik terhadap suatu penerapan dalam disiplin kerja diperlukan untuk setiap pegawai karena kedisiplinan tersebut dapat mengurangi ketidakefektifan dalam kinerja pegawai dan menghindari penurunan kinerja keseluruhan instansi. Sebuah lembaga pemerintah harus mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu perlunya memperhatikan kinerja suatu pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka. Kualitas kerja pegawai tidak boleh dihiraukan karena hal tersebut merupakan satu diantara elemen utama yang menentukan suatu keberhasilan, jika pengelolaan dan kinerja pegawai kurang optimal, maka reputasi dalam kinerja instansi tersebut juga akan terganggu atau terkendala.

Dalam menjadi bagian dari aparatur negara, pastinya pegawai negeri sipil memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan semua kewajiban pemerintah dan inisiatif pembangunan. Oleh sebab itu, mereka diharapkan agar bisa memberikan segala pelayanan kepada setiap masyarakat tanpa terkecuali dengan dengan kompeten dan penuh tanggung jawab. Untuk melaksanakan pembangunan dan tugas pemerintah dengan teratur maka diperlukan seorang pegawai yang kompeten, dapat dipercaya dan bertanggung jawab.

Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo ini merupakan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan publik di tingkat kelurahan di kecamatan Tempe. Tugas mereka mencakup pengendalian, pemantauan, dan pengarahan terhadap segala aspek yang terkait dengan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kelurahan tersebut. Pegawai merujuk pada instansi pemerintahan yang berkualitas memberikan layanan yang baik kepada masyarakat dengan efektif, efisien, dan transparan serta menjalankan tugas negara dengan akuntabilitas yang tinggi. Status dan pekerjaan yang penting membuat para pegawai terus dituntut agar mempunyai loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan kualitas kerja pegawai masih sering dijumpai masalah tentang adanya pegawai yang tidak profesional atau kurangnya kedisiplinan dalam bekerja seperti adanya pegawai yang tidak tepat waktu.

Diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan pada pegawai, mengingat motivasi dan kemampuan mereka belum mencapai level optimal, dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya: terlambat masuk kerja, hal tersebut menyebabkan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan, sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, baik itu di Kantor Kelurahan Teddaopu ataupun setiap kantor desa/kelurahan yang berada di Kabupaten Wajo yang mempunyai tanggung jawab penting dalam menyediakan suatu pelayanan yang berkualitas dalam masyarakat. Pegawai dari aspek pelayanan publik juga harus fokus kepada kinerjanya sendiri sebelum memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan disiplin kerja. Kinerja profesional adalah jalan utama menuju kesuksesan. Tanpa sikap profesional untuk mengdiskreditkan, kita bisa dengan mudah jatuh dalam jajaran pecundang, dengan dinamika yang berubah. Salah satu sikap yang mendukung tingginya kualitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin ditempat kerja sering didiskusikan dengan cara yang negatif. Disiplin kerja selalu terkait dengan penerapan sanksi atau hukuman dalam konteks pekerjaan. Namun, pada dasarnya, disiplin kerja mencakup suatu sikap dan perilaku pejabat pemerintah atau pegawai serta kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Jika aparatur pemerintah terbiasa untuk memiliki sikap disiplin dalam semua hal, maka setiap tugas yang dilakukan akan selesai dengan efisien dan teratur, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaan secara tidak langsung. Dengan adanya sikap disiplin dalam bekerja, setiap pegawai pemerintah akan lebih mudah melaksanakan tugasnya dengan kompeten dan tidak membiarkan pekerjaannya terhambat. Dengan sikap tersebut maka pelayanan kepada masyarakat akan menjadi memuaskan, dan masyarakat akan merasakan bahwa kebutuhannya di kelurahan sangat terbantu. Jika pejabat pemerintah mempunyai tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi, hal tersebut akan menciptakan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mencapai harapan karena penerapan efektivitas dan disiplin kerja, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika didukung oleh kerjasama tim yang solid, semangat yang kerja tinggi dan disiplin kerja yang berkesinambungan dimanapun dan kapanpun. Orang jarang bekerja sendiri atau terpisah dari orang lain dalam suatu pekerjaan yang membutuhkan progres kolektif. Salah satu permasalahan yang muncul dalam organisasi adalah organisasi Kantor Kelurahan Teddaopu dihadapkan kepada permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai yang dibutuhkan untuk mencapai suatu sasaran, baik dalam segi perspektif individu ataupun organisasi.

Dari hasil observasi awal peneliti, masih kurangnya disiplin kerja dan sarana prasarana yang belum memadai pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Hal tersebut pasti akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja para pegawai di kantor tersebut. Sehingga sesuai uraian yang telah dideskripsikan di atas, oleh karena itu, untuk tugas akhir ini penulis memilih judul yaitu ***“Analisis Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo”***.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Jenis penelitian dari penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang bermaksud menguji gabungan/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu *Analisis kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan berpedoman pada rumusan masalah dan kerangka konseptual, dalam pembahasan ini dapat dideskripsikan hasil wawancara dan observasi secara terstruktur dan tidak terstruktur dan intensif terkait dengan analisis kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, akan dijelaskan sebagai berikut :

Kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti telah lakukan bahwa kualitas kerja pegawai diantaranya adalah :

a) Potensi Diri

Diliat dari kutipan wawancara terhadap para informan, menyatakan bahwa kemampuan pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat Kelurahan Teddaopu sudah sangat baik dan mumpuni, pegawai memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendengarkan keluhan-keluhan dari masyarakat. Para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh tupoksi masing-masing, mereka selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Dari segi pengembangan pegawai pada Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo juga sudah bagus, mereka diberikan berbagai pelatihan untuk mengembangkan skill para pegawai. Seperti memberikan pengembangan skill dari cara

menggunakan aplikasi/web, bagaimana pelayanan administrasi dengan benar, membuat surat-surat dan mengatur pembangunan infrastruktur dll. Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo ada yang menggunakan sistem manual dan sistem digital. Sistem manualnya contohnya absen, pembukuan dan kuitansi sedangkan sistem digitalnya menggunakan komputer dan aplikasi/web yang dimiliki pegawai.

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan oleh informan senada dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai indikator kualitas kerja tentang potensi diri. Dimana, potensi diri merupakan konsep yang melibatkan pengenalan dan pengembangan kemampuan, bakat, kualitas positif seseorang untuk mencapai tujuan dan kesuksesan dalam kehidupannya.

b) Hasil Kerja Optimal

Dari hasil wawancara terhadap informan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil kerja optimal dari segi produktivitas dan penetapan dikatakan sangat berperan penting bagi kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu. Dalam menentukan hasil kerja optimal para pegawai terlebih dahulu perlu dilihat produktivitas dan penetapannya apakah sudah baik atau belum.

Setelah melakukan wawancara terhadap beberapa informan yang berada di Kantor Kelurahan Teddaopu dan masyarakat di Kelurahan Teddaopu dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur produktivitas pegawai di kantor Kelurahan Teddaopu yaitu kehadiran/absen para pegawai, pelayanannya terhadap masyarakat, hasil kerjanya, tanggungjawabnya dan kerjasama antar tim. Produktivitas yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat dijadikan dasar dalam menganalisis kualitas kerja pegawai, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Sedangkan dari segi penetapannya Pada Kantor Kelurahan Teddaopu sudah adil dan objektif. Dikarenakan memiliki aplikasi kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan sudah selesai apa belum. Selain itu, di Kantor Kelurahan selalu melakukan penilaian dari hasil kerjanya. Dalam penilaian tersebut harus secara transparansi/terbuka dan selalu melibatkan berbagai pihak seperti adanya rapat/musyawarah dalam melakukan penetapan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penetapan di Kantor Kelurahan Teddaopu sudah adil dan objektif.

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan oleh informan senada dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai indikator kualitas kerja tentang hasil kerja optimal, dimana hasil kerja optimal yaitu pencapaian yang maksimal dalam suatu pekerjaan atau tugas. Maka, dapat dikatakan bahwa Kantor Kelurahan Teddaopu mengenai hasil kerja optimal sudah bagus, sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

c) Proses Kerja

Dari kutipan wawancara terhadap beberapa informan penulis, dapat diambil kesimpulan bahwa proses kerja dari segi tanggung jawab sangat berperan penting dalam kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Para pegawai memiliki tanggung jawab yang sangat baik, para pegawai memperhatikan kualitas kerjanya, mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tugasnya dan mereka siap bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan dan mencari solusi terbaik. Dengan adanya tanggung jawab yang kuat maka dapat dipastikan bahwa pelayanan terhadap masyarakat sudah tersedia dengan baik dan kebutuhan masyarakat sudah terpenuhi.

Selain tanggung jawab, Kantor Kelurahan Teddaopu juga memperhatikan perencanaannya. Dilihat dari berbagai pendapat dari informan penulis, bahwa perencanaan sangat diperlukan di Kantor Kelurahan Teddaopu dikarenakan dalam setiap melakukan pekerjaan harus ada perencanaan agar pekerjaan tersebut berjalan sesuai apa yang diinginkan dan dengan perencanaan juga dapat menghindari terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan.

Dengan proses kerja yang dimiliki, pegawai dapat dengan mudah menjaga kualitas kerja atau kualitas pelayanannya pada masyarakat, bagaimana bertanggung jawab menjaga kualitas kerja dan bagaimana cara membuat perencanaan dengan baik. Dengan proses kerja yang terstruktur dan efisien dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya, dengan itu para pegawai akan lebih cepat menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan oleh informan senada dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai indikator kualitas kerja tentang proses kerja, dimana proses kerja merupakan tahapan penting di mana pegawai menjalankan tanggung jawab dan peran mereka dalam suatu organisasi.

d) Antusiasme

Dari hasil wawancara terhadap informan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa antusiasme dari segi motivasi dan semangat sangat berperan penting dalam kualitas kerja pegawai kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo.

Dari berbagai pendapat para informan, mengatakan bahwa adanya motivasi akan meningkatkan kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kelurahan Teddaopu. Pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, seperti yang di sebutkan oleh para informan bahwa dengan pak lurah memberikan sebuah penghargaan atau hadiah akan membuat pegawai lebih giat lagi dalam bekerja.

Sedangkan dari segi energi dan semangat dalam bekerja juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Seperti yang dikatakan para informan, bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu sangat energi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan nyaman tanpa tekanan dari pimpinan/ pak lurah, mereka selalu antusias dalam meningkatkan pelayanan yang terbaik dan selalu mendengarkan saran/masukan dari masyarakat.

Semangat yang diharapkan dapat dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten wajo yaitu semangat dalam bekerja sama dengan tim, kesediaan untuk mengambil tanggung jawab, menerima kritik dan saran yang diberikan, antusiasme untuk mencapai suatu tujuan dan semangat dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk Kantor Kelurahan Teddaopu.

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan oleh informan senada dengan teori Hasibuan mengenai indikator kualitas kerja yaitu antusiasme, dimana antusiasme merujuk pada sikap dimana seorang pegawai menunjukkan perhatian atau kepedulian terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Faktor-faktor Penghambat dalam Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti telah lakukan bahwa faktor-faktor penghambat dalam peningkatan kualitas kerja pegawai diantaranya adalah :

a) Sumber Daya Manusia

Dari kutipan wawancara terhadap para informan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa faktor penghambat dalam peningkatan kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat dirasakan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dari segi pengetahuan pegawai. Karena Sumber Daya manusia (SDM) merupakan peran utama atau aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau kantor. Dapat kita lihat bahwa, para pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu dalam memanejamenkan waktu sudah baik. Pengaturan waktunya tidak begitu sulit karena mereka memiliki tugas masing-masing sehingga bisa memanejemenkan waktu dengan baik. Dengan adanya manajemen waktu akan membantu dalam mengatur tugas administrasi, pelayanan-pelayanan kepada masyarakat.

Dari segi keterampilan pegawai terutama dalam hal komunikasi dan interaksi sudah baik sebagaimana mestinya tapi disisi lain perlu ditingkatkan lagi dari segi pelayanan publik/komunikasinya agar kiranya masyarakat merasa puas terhadap keterampilan pegawai di kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Keterampilan

berkomunikasi/interaksi sangat diperlukan pada Kantor Kelurahan Teddaopu karena para pegawai melakukan pelayanan secara langsung kepada masyarakat.

Dari hasil observasi dari peneliti mengenai Sumber Daya Manusianya memang sudah memadai. Namun, dari segi kedisiplinan waktu masih ada beberapa pegawai yang seharusnya sudah jam kantor belum berada di Kantor. keterlambatan pegawai datang ke kantor tanpa alasan yang jelas dapat mengganggu jadwal pekerjaan dan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pentingnya mengatasi suatu perilaku-perilaku tersebut dengan memberikan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang sudah berlaku. Dan mungkin dari segi kemampuan verbal atau komunikasi dari pegawai masih kurang komunikatif, sehingga diperlukan lagi pelatihan-pelatihan.

b) Sarana Pendukung

Dari kutipan wawancara terhadap para informan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa faktor penghambat dalam peningkatan kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat juga dirasakan dari sarana pendukungnya yang berupa sarana prasarana dan akses peralatan kerjanya.

Dari hasil wawancara para informan yang peneliti dapatkan, bahwa di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, dari segi sarana dan prasarananya sudah baik, dimana para pegawai memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam bekerja mulai dari alat tulis kantor, tempat yang nyaman, serta sarana dan prasarana lainnya. dengan memberikan fasilitas yang nyaman kepada para pegawai dapat meningkatkan kepuasan para pegawai, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik lagi dan produktif.

Sedangkan dari segi akses Peralatan kerja di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo sudah disediakan oleh Staf Administrasi untuk pegawai gunakan dalam bekerja agar memperlancar proses pelayanan kepada masyarakat dan memberikan kenyamanan baik bagi pegawai ataupun bagi masyarakat. Di Kantor Kelurahan Teddaopu ada namanya daftar inventaris barang yang merupakan daftar-daftar semua barang yang ada di Kantor Kelurahan Teddaopu di berikan setiap pegawai yang memang mereka butuhkan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki akses dalam peralatan kerja, seperti yang di jelaskan oleh beberapa informan, mereka di berikan ATK, internet, tempat kerja, ada mesin foto copy/print untuk mempermudah proses kerja dan pelayanan.

Dari hasil observasi peneliti, mengenai sarana dan prasarananya mungkin dapat kita lihat dari akses parkir yang belum cukup memadai, karena apabila ada masyarakat yang ingin datang ke Kantor Kelurahan Teddaopu mekeka tidak memiliki tempat untuk memarkir kendaraan, baik itu kendaraan motor ataupun mobil. Masyarakat hanya memarkir sembarangan

kendaraannya sehingga dapat mengganggu pengendara lainnya, karena seperti yang dilihat bahwa akses jalan di Kantor Kelurahan Teddaopu lumayan kecil.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, maka disimpulkan bahwa :

A. Kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo;

Sudah berjalan dengan baik dimana pemerintah kelurahan telah menjalankan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) sebagai pemerintah tingkat kelurahan berdasarkan petunjuk yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu melayani masyarakat sudah semestinya, namun masih adanya beberapa dari mereka (pegawai) yang belum menyadari akan pentingnya kedisiplinan dalam suatu pekerjaan. Kedisiplinan sangat penting bagi Kantor Kelurahan Teddaopu karena dapat memastikan bahwa tugas administrasi dan pelayanannya kepada masyarakat sudah efektif atau efisien.

B. Adapun faktor-faktor penghambat dalam peningkatan kualitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo adalah sebagai berikut:

a. Sumber Daya manusia (SDM) Dari segi sumber daya manusianya dapat dilihat dari kurangnya komunikatif beberapa pegawai di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Dengan kurangnya komunikatif di Kantor Kelurahan Teddaopu dapat mengakibatkan suatu masalah. Contohnya yang terjadi pada si peneliti saat melakukan wawancara terhadap pegawai, dimana saat peneliti mengajukan pertanyaan kepada pegawai mengenai Kualitas Kerja dan masalah-masalah yang terjadi di Kantor Kelurahan Teddaopu, beberapa dari mereka kurang mampu menerangkan perihal pertanyaan yang diajukan oleh si peneliti.

b. Sarana Pendukung Berdasarkan Observasi dari si peneliti, Di Kantor Kelurahan Teddaopu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang menjadi suatu masalah yaitu kurangnya tempat parkir. Hal tersebut dapat mengakibatkan dampak bagi pegawai maupun masyarakat. Tempat parkir yang kurang memadai dapat menyebabkan kendaraan yang parkir sembarangan di sekitar Kantor Kelurahan mengalami kemacetan atau gangguan bagi pengguna jalan. Hal ini membuat ketidaknyamanan bagi masyarakat atau pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsan, A. (2013). *Pengaruh keahlian, independensi, dan supervisi terhadap kinerja aparat pengawas intern pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Enrekang* [Disertasi tidak dipublikasikan].
- Aristi, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison, A., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Habsari, S. (2005). *Bimbingan dan konseling SMA kelas XI*. Jakarta: Grasindo.
- Harahap, H. M. (2019). *Pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan* [Disertasi tidak dipublikasikan].
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayat. (2017). *Manajemen pelayanan publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Irhammah. (2019). Analisis prestasi kinerja karyawan percetakan PT. Indahjaya. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2, 1–10. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.155>
- Jaya, I. K. (2020). Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada Perseroan Terbatas Sultra Prima. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237–246. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i1.12635>
- Kirana, K. C. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kualitas kerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1109–1116. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1095>
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2011). *Manajemen pemasaran jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Majdi, U. Y. (2007). *Quranic quotient*. Jakarta: Qultum Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi kinerja SDM (Cetakan ke-7)*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahmadhani, M. R. (2016). *Evaluasi kinerja pelayanan pegawai Kelurahan Way Dadi Baru pasca pemekaran wilayah kelurahan di Kota Bandar Lampung* [Skripsi, Universitas Lampung]. <http://digilib.unila.ac.id/22676/>

- Samuel, D. (2015). Antusiasme guru dalam program pengembangan kompetensi pedagogik dan determinannya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 214–220. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2015.v2.i2.p221-231>
- Setiawati, N., & Lestari, E. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85–92. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.167>
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Pustaka Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandang, K. (2010). *Periklanan manajemen: Kiat dan strategi*. Jakarta: Nuansa.
- Wiyono, S. (2006). *Manajemen potensi diri*. Jakarta: Grasindo.