



## PENERAPAN MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SORONG MANOI KOTA SORONG

Monianna Ovigera Mirino<sup>1\*</sup>, Arie Purnomo<sup>2</sup>, Agil Saeni<sup>3</sup>.

<sup>123</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Korespondensi: [ari.purnomo@gmail.com](mailto:ari.purnomo@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study is to examine the implementation of management, the challenges faced, and the efforts to overcome these challenges in improving employee work quality. The author employs a qualitative research method with a descriptive qualitative approach. The research is conducted at the Sorong Manoi District Office in Sorong City. The types of data used in this study are collected through interviews and observations. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, comparative analysis, and conclusion drawing.*

*The results indicate that the implementation of management at the Sorong Manoi District Office is well-organized in accordance with the motto of providing maximum service to the community. The challenges identified include the lack of authority granted by the City Government to the district level, a limited number of employees (human resources), and the absence of operational vehicles. Efforts to address these challenges are primarily focused on proposing solutions to higher authorities.*

**Keywords:** Management, Human Resources, Employee Work Quality

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Manajemen, kendala yang dihadapi serta Upaya mengatasi kendala tersebut Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara dan observasi. Teknik analisis data, dengan Teknik Reduksi Data, Penyajian Data, Analisis Perbandingan dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Manajemen di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong sudah diatur sebaik mungkin sesuai dengan Motto untuk melaksanakan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Yang menjadi hambatan adalah tidak adanya kewenangan yang diberikan Pemerintah Kota ke tingkat Distrik, minimnya jumlah pegawai (SDM) serta tidak adanya kendaraan operasional. Upaya untuk mengatasi hambatan

tersebut yaitu hanya dengan mengusulkan keningkat atas untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

**Kata kunci:** Manajemen, SDM, Kualitas kerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Negara Republik Indonesia masih menyandang status sebagai negara berkembang, meskipun secara geografis memiliki letak yang strategis dan dikenal sebagai negara maritim dengan mayoritas penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani. Namun, kenyataannya, banyak rakyat yang belum merasakan kemerdekaan, dengan meningkatnya pengangguran, kemiskinan, dan tingginya biaya pendidikan serta kesehatan. Oleh karena itu, manajemen yang baik sangat diperlukan dalam kehidupan bernegara.

Di era globalisasi, organisasi pemerintah harus menyusun strategi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan produktivitas pegawai, terutama para pejabat struktural. Manajemen, yang mencakup ketatalaksanaan dan pengelolaan, menjadi penting untuk mencapai tujuan. Kantor distrik, sebagai lembaga pelayanan publik, harus memiliki metode dan strategi yang tepat untuk menjalankan fungsinya sesuai dengan undang-undang.

Kualitas SDM yang baik sangat penting untuk mendukung organisasi dalam mencapai visi dan misi. Namun, sering kali produktivitas pejabat menjadi sorotan karena kurangnya disiplin, motivasi, dan kemampuan yang lemah. Kualitas kerja yang baik diperlukan untuk menghadapi kemajuan teknologi dan perubahan.

Manajemen yang efektif dapat menggerakkan organisasi, dengan pengambilan keputusan yang mendukung pengalokasian sumber daya secara optimal. Kantor Distrik Sorong Manoi memiliki peran penting dalam menyediakan layanan publik, namun menghadapi tantangan manajerial seperti kurangnya pengelolaan waktu, motivasi pegawai, dan komunikasi yang jelas. Penerapan prinsip-prinsip manajemen yang baik dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Di Kantor Distrik Sorong Manoi, komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya dukungan untuk pengembangan keterampilan menjadi hambatan. Ketidaksiplinan pegawai dan kurangnya penghargaan atas prestasi juga mempengaruhi semangat kerja. Selain itu, kurangnya sumber daya menghambat kemampuan pegawai untuk bekerja dengan baik.

Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap praktik manajemen, termasuk meningkatkan komunikasi, memberikan pelatihan, mengklarifikasi peran, memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang stabil, dan menyediakan sumber daya yang cukup. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi, dengan harapan memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan kepada masyarakat.

## **METODE**

Penentuan informan dalam penelitian kualitatif melibatkan pemilihan individu atau kelompok yang relevan dengan topik penelitian (Merriam, 2009:237). Informan dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang penerapan manajemen dan kualitas kerja pegawai. Peneliti menetapkan 7 informan, terdiri dari Kepala Distrik, Seksi Tata

Pemerintahan, Seksi Pelayanan Umum, Pegawai, dan 3 perwakilan masyarakat. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu: data primer dan data sekunder, data primer pengumpulan data langsung di lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan kunci, seperti Kepala Distrik. Sedangkan data sekunder mengkaji observasi atau pengamatan sistematis terhadap gejala yang diteliti, wawancara proses tanya jawab lisan untuk mengumpulkan data mendalam dan dokumentasi pengumpulan data dari dokumen tertulis. Analisis data melibatkan pengorganisasian data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2018:482). Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2022:246). Langkah-langkah analisis meliputi: reduksi data: Menggolongkan dan membuang data yang tidak perlu, penyajian data: mengorganisasikan data dalam pola yang mudah dipahami dan penarikan kesimpulan: menarik kesimpulan berdasarkan data yang dianalisis. Keabsahan dalam penelitian kualitatif melibatkan dimensi credibility, transferability, dependability, dan confirmability (Creswell & Poth, 2018:432). Peneliti harus memastikan bahwa temuan didasarkan pada data akurat, dapat diterapkan di konteks lain, konsisten dari waktu ke waktu, dan objektif. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Penerapan Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Manoi**

Manajemen di Kantor Distrik Sorong Manoi telah diterapkan dengan baik, sesuai dengan definisi manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (George R. Terry, 2018:32). Hasil wawancara dengan Ibu Margareth L. Urbinas, SE, selaku Kepala Distrik, menunjukkan bahwa manajemen pelayanan diatur dengan baik untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Hal ini mencakup pemahaman terhadap layanan yang diinginkan masyarakat, memastikan ketersediaan layanan, serta pengelolaan risiko yang berkaitan dengan pemberian layanan. Penerapan manajemen di Kantor Distrik Sorong Manoi melibatkan beberapa unsur penting, yaitu sumber daya manusia, anggaran, metode, bahan penunjang, sarana dan prasarana, serta pasar sosialisasi program. Setiap unsur ini berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

#### **a. Penerapan Manajemen**

##### **1. Sumber Daya Manusia (Men)**

Faktor manusia menjadi penentu utama dalam manajemen. Wawancara dengan Bapak Bonar Napitupulu, S.Kom, selaku Kepala Seksi Pelayanan Umum, mengungkapkan bahwa rencana kerja tahunan disusun berdasarkan kebutuhan masyarakat dan kebijakan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Kantor Distrik Manoi berfokus pada kolaborasi dengan kelurahan dan RT untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

##### **2. Anggaran Pelaksanaan (Money)**

Penganggaran di Kantor Distrik Manoi melibatkan proses yang ketat, meskipun informasi mengenai besaran anggaran tidak sepenuhnya transparan bagi pegawai.

Bapak Bonar Napitupulu dan Ibu Suriani Muhammad, S.H, menjelaskan bahwa penganggaran dilakukan berdasarkan DPA dan melibatkan dana dari Otsus dan Pusat. Namun, kurangnya transparansi dalam penganggaran dapat menghambat partisipasi pegawai dalam proses tersebut.

3. Standar Operasional (Method)

Metode kerja di Kantor Distrik Manoi mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Bapak Bonar Napitupulu menekankan pentingnya pengusulan anggaran yang mengikuti proses evaluasi dan revisi sebelum disahkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan metode kerja di kantor ini sudah sesuai dengan mekanisme yang ada.

4. Bahan Penunjang Program (Materials)

Kantor Distrik Manoi mengacu pada SOP yang ditetapkan oleh pemerintah kota dalam menjalankan program-program. Meskipun demikian, masyarakat sering kali tidak mengetahui panduan dan aturan yang ada, sehingga mengurangi transparansi dalam pelaksanaan program.

5. Sarana dan Prasarana (Machines)

Sarana dan prasarana di Kantor Distrik Manoi dinilai cukup memadai, meskipun tidak adanya kendaraan dinas menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mengakibatkan pegawai harus menggunakan kendaraan pribadi, yang dapat mengurangi efektivitas kerja.

6. Pasar Sosialisasi Program (Market)

Sosialisasi program kepada masyarakat dilakukan melalui RT/RW, namun tidak semua program mendapatkan sosialisasi yang memadai. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam komunikasi dan partisipasi masyarakat agar program yang dijalankan dapat diterima dengan baik.

## **B. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keamanan, kesamarataan, pengembangan individu, dan demokrasi.

1. Keamanan (Security)

Keamanan kerja di Kantor Distrik Manoi terjamin melalui kerjasama dengan pihak kepolisian dan TNI. Pegawai juga mendapatkan jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, yang memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas.

2. Kesamarataan (Equity)

Pembagian tugas di kantor dilakukan berdasarkan tupoksi masing-masing, dengan pimpinan berusaha untuk memberikan kesamarataan dalam pembagian tugas. Namun, ada kalanya pimpinan memilih pegawai tertentu untuk tugas strategis, yang menunjukkan adanya pertimbangan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi.

3. Pengembangan Individu

Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan, yang mendukung pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Distrik Manoi berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

4. Demokrasi

Pengambilan keputusan di kantor tidak selalu melibatkan pegawai, tergantung pada situasi

dan kondisi yang ada. Meskipun demikian, ada upaya untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada pelaksanaan tugas.

### **C. Hambatan-Hambatan yang Terjadi di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong**

Hambatan yang dihadapi oleh Kantor Distrik Sorong Manoi meliputi ketidakdisiplinan pegawai dan tidak adanya kendaraan dinas. Ketidakdisiplinan pegawai terlihat dari keterlambatan dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, ketidakadaan kendaraan dinas menghambat efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di lapangan.

### **D. Upaya-Upaya untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong**

Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada, perlu dilakukan upaya-upaya seperti memperketat absensi, memberikan teguran bagi pegawai yang tidak disiplin, serta mengadakan pelatihan motivasi kerja. Selain itu, untuk mengatasi ketidakadaan kendaraan dinas, perlu diusulkan pengadaan kendaraan kepada pemerintah dan memanfaatkan teknologi untuk mengurangi kebutuhan perjalanan yang tidak mendesak.

Dengan demikian, penerapan manajemen yang baik dan upaya peningkatan kualitas kerja pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

## **SIMPULAN**

Penerapan manajemen di Kantor Distrik Sorong Manoi telah dilakukan dengan baik, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang efektif untuk mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Unsur-unsur manajemen, seperti sumber daya manusia, anggaran, metode, bahan penunjang, sarana dan prasarana, serta pasar sosialisasi program, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor keamanan, kesamarataan, pengembangan individu, dan demokrasi. Keamanan kerja terjamin melalui kerjasama dengan pihak kepolisian dan jaminan kesehatan, sementara kesamarataan dalam pembagian tugas menunjukkan upaya pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Pengembangan individu didorong melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan, yang mencerminkan komitmen Kantor Distrik Manoi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Namun, terdapat hambatan yang dihadapi, seperti ketidakdisiplinan pegawai dan tidak adanya kendaraan dinas, yang berdampak pada efektivitas pelayanan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, perlu dilakukan upaya peningkatan disiplin pegawai dan pengadaan kendaraan dinas, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen yang baik dan upaya peningkatan kualitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat di Kantor Distrik Sorong Manoi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Brannen, Julia. 2005, *“Memandu Metode penelitian kualitatif & Kuantitatif”* Pustaka Pelajaran, Yogyakarta.

- Bacal, Robert. 2004, *"How to Manage Performance (24 Poin Penting Untuk Meningkatkan Kinerja)"*, Gramedia, Jakarta.
- Bohlander, George W., & Snell, Scott A. 2013. *Principles of Human Resource Management*"14th Edition. Cengage Learning. Mason, OH\
- Bitner, M. J., & Zeithaml, V. A. 2003. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. 2018. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications
- Cushway, B. 1994. *The Handbook of Model Job Descriptions* (4th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, Gary, 2017, *"Human Resource Management"*, 15th Edition, MA: Pearson, Boston
- Dessler, Gary, 2009, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Indeks, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003, *"Manajemen sumber daya manusia"*, Andi Yogyakarta.
- Griffin, R. W. 2024. *Fundamentals of Management* (9th ed.). Cengage Learning
- Handoko, T. Hani, 1999, *"Manajemen"*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold & Weihrich, Heinz. 2021. *Essentials of Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education. New York
- Koontz, H., & O'Donnell, C. 2012. *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kuswadi. 2004. *Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Marno dan Trio Supriyanto, 2008, *"Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam"* (Cet.I; PT. Refika Aditama : Jakarta
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Merriam, S. B. 2009. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass
- Mintzberg, H. 2019. *Simply Managing: What Managers Do - and Can Do Better* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Nawawi, H. Hadari, 2000, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Ndraha, Taliziduhu. 2007, *“Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)* 1. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)* 2. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2017, *“Teori Administrasi Publik”*, Alfabeta, Bandung.
- Ruky, Ahmad, 2002, *“Sistem Manajemen Kinerja”*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sondang Siagian. 2003, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono. 2022, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman, 2005, *“Manajemen dan Evaluasi Kerja”*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Swasono, S. S., & Sulistyaningsih, T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2004, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III”*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN : Yogyakarta
- Sudarmanto. 2009, *“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber 8DayaManusia”*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008, *“Memahami Penelitian Kualitatif”*, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, , 1992, *“Dasar-dasar Manajemen, : Mandar Maju : Bandung*
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* .Yogyakarta: UGM Press,1999
- Suit-Almasdi, Y. 1996. *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn, J. R. Jr. 2011. *Management* (14th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sugiarto. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. PT Pradnya Paramita. . Jakarta
- Terry, George R. 2018. *Principles of Management*. McGraw-Hill Education. New York
- Widjaja, A. W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Badan Pusat Statistik Kota Sorong. Proyeksi Penduduk Interim Distrik Sorong Manoi (jiwa) 2022-2023 (<https://sorongkota.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTYwIzE=/proyeksi->

<penduduk-interim-distrik-sorong-manoi-jiwa-2018-2023.html>, 16 Juni 2024, diakses tgl 11 Desember 2024)