

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktik

Kerja praktik yang dilaksanakan di Kelurahan Bilabong Jaya berlangsung selama dua bulan, dimulai pada bulan April hingga Juni 2025. Dalam pelaksanaannya, penulis memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan pelayanan administrasi dan mendalami struktur kerja internal yang berlangsung di instansi tersebut. Pelibatan ini memberikan wawasan empiris mengenai bagaimana sistem kerja, koordinasi antardivisi, serta dinamika antarpegawai dijalankan secara nyata.

4.1.1 Aktivitas selama Kerja Praktik

Adapun kegiatan yang dilakukan penulis selama pelaksanaan kerja praktik mencakup:

- Mendampingi staf dalam proses pelayanan administrasi seperti pembuatan dokumen kependudukan (KTP, KK, surat domisili).
- Mengerjakan proses pencatatan surat masuk dan surat keluar di bagian tata usaha.
- Mengikuti beberapa rapat internal kelurahan dan kegiatan kemasyarakatan.

4.1.2 Temuan Lapangan

Dari seluruh aktivitas tersebut, ditemukan beberapa hal yang cukup mencolok:

- Sebagian pegawai mengalami kendala dalam penguasaan perangkat teknologi dan aplikasi administrasi digital.

- Belum terdapat sistem jenjang karir yang terstruktur, sehingga arah pengembangan karir bagi pegawai cenderung tidak terdefinisi secara jelas.
- Gaya kepemimpinan yang diterapkan lurah cenderung masih bersifat top-down atau instruktif, di mana keputusan lebih banyak berasal dari pimpinan tanpa melibatkan saran dari staf.
- Tingkat motivasi dan antusiasme kerja di antara pegawai tidak merata, sebagian menunjukkan dedikasi tinggi, namun sebagian lainnya kurang inisiatif dalam menjalankan tugas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kinerja Pegawai

Secara umum, pegawai kelurahan telah melaksanakan tugas-tugas pokok mereka sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Namun demikian, kualitas pelayanan publik masih menghadapi beberapa tantangan, khususnya dalam hal kecepatan pelayanan dan kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi. Robbins dan Coulter (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa indikator, antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas, serta ketepatan waktu. Dalam konteks ini, pelayanan publik di Kelurahan Bilabong Jaya dapat ditingkatkan melalui penguatan kapasitas teknis dan sikap kerja pegawai.

4.2.2 Sistem Jenjang Karir

Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di kelurahan masih belum terkelola secara optimal. Belum terdapat sistem yang terstruktur dalam pemantauan dan penegakan disiplin, seperti mekanisme evaluasi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kondisi ini berpotensi menurunkan efisiensi kerja dan menciptakan budaya kerja yang kurang profesional. Rivai (2019) menekankan bahwa

disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kelurahan perlu membangun sistem penegakan disiplin yang objektif dan konsisten, termasuk pemberian sanksi dan penghargaan secara adil sesuai perilaku kerja pegawai.

4.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh lurah sangat berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Selama kerja praktik, penulis mengamati bahwa sebagian besar arahan atau keputusan berasal langsung dari pimpinan, tanpa diskusi bersama staf. Robbins (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, sehingga penting bagi kepala kelurahan untuk mulai melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan, baik secara formal maupun informal.

4.2.4 Rencana Program dan Implementasi

Sebagai bentuk kontribusi terhadap instansi, penulis merancang Program Penguatan Kinerja dan Kepemimpinan Berbasis Partisipasi (PKKBP). Meskipun belum diterapkan secara penuh, gagasan program ini telah disampaikan kepada pihak kelurahan dan mendapat tanggapan positif.

Program ini terdiri dari beberapa komponen, antara lain:

- 1. Pelatihan Dasar Teknologi dan Administrasi** – untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas berbasis digital.
- 2. Forum Ide dan Aspirasi Pegawai** – yang dirancang sebagai ruang dialog untuk mengembangkan budaya kerja partisipatif.
- 3. Sistem Evaluasi Kinerja Internal** – berupa penilaian berbasis indikator sederhana dan sistem umpan balik dua arah.

Dengan dilaksanakannya program ini, diharapkan terjadi perbaikan dalam sistem manajemen SDM kelurahan, sekaligus menumbuhkan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

4.3 Refleksi Pribadi

Pengalaman kerja praktik di Kelurahan Bilabong Jaya memberikan pembelajaran yang sangat berharga, khususnya dalam memahami bagaimana praktik manajemen organisasi publik dijalankan secara nyata. Penulis menyadari bahwa keberhasilan organisasi bukan hanya bergantung pada struktur dan sistem kerja, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kerja praktik ini menjadi media untuk menghubungkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi nyata di lapangan, serta memperluas wawasan penulis dalam menghadapi tantangan dunia kerja, khususnya di sektor pemerintahan.