

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang

Asep Jamaludin^{a,1*}, Nandang^{a,2}, Asep Darojatul Romli^{a,3}

^a Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

¹ sarialami@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 21 Desember 2021;

Revised: 12 Januari 2022;

Accepted: 28 Januari 2022.

Kata kunci:

Kinerja Pegawai;
Kantor Kecamatan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pada satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif serta teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi sumber yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Jumlah informan pada penelitian ini berjumlah 4 orang dengan 1 orang informan utama serta 3 informan pendukung yang dimana informan utama seorang saekertaris Kecamatan Patokbeusi serta 3 orang sebagai kepala seksi departemen. Dalam sebuah organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta terdapat sejumlah pegawai yang tentunya telah di pilih melalui tahap seleksi pegawai dan kemudian di tempatkan ke pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu masing-masing. Seorang mempunyai kinerja baik atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian, dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja, penilaian kinerja adalah suatu proses melalui manajemen organisasi, mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan upah bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

ABSTRACT

Employee Performance Analysis at the Patokbeusi Sub-District Office, Subang Regency. This study aims to determine how the performance of the regional work unit in the Patokbeusi District, Subang Regency, using descriptive qualitative methods and data collection techniques using source triangulation, namely observation, interviews and documentation. The number of informants in this study amounted to 4 people with 1 main informant and 3 supporting informants where the main informant was a secretary of Patokbeusi District and 3 people as departmental section heads. In an organization, both public organizations and private organizations, there are a number of employees who of course have been selected through the employee selection stage and then assigned to a job that is in accordance with their individual abilities. A person has good performance or not then it can be done through an assessment, it can be done by comparing the actual performance of employees with the expected performance plan of the organization, performance appraisal plays a very important role in increasing motivation at work, performance appraisal is a process through organizational management, evaluating or assessing employee performance, this performance can improve personnel decisions and provide wages for employees in carrying out their work.

Keywords:

Employee Performance;
Sub-District Office.

Copyright © 2022 (Asep Jamaludin, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Jamaludin, A., Nandang, N., & Romli, A. D. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang. *Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 20–24. Retrieved from <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/1502>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan. Menurut A.F. Stoner dalam Sinambela, (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Sebuah organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta terdapat sejumlah pegawai yang tentunya telah di pilih melalui tahap seleksi pegawai dan kemudian di tempatkan ke pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu masing-masing. Setelah pegawai tersebut melaksanakan kewajibannya maka pegawai tersebut akan memperoleh haknya dalam berbagai skema pengembangan pada organisai tersebut.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan. Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Tsauri, (2014:33).

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerjaan dan pimpinan pada keseluruhan unit kerja. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pegawai jelas memahami yang di diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang di perlukan untuk memberikan kontibusi secara efisien dan produktif, dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi”.

Metode

Desain penelitian, digunakan untuk menjawab persoalan-persoalan yang dihadapi manusia dalam kehidupannya seperti halnya dalam hal ekonomi, politik, agama, sosial budaya dan pendidikan. Proses pengajaran bidang penelitian sebagai suatu subject matter dilakukan pada setiap perguruan tinggi, sebagai calon sarjana mahasiswa harus di bekali pengetahuan dan keterampilan meneliti dalam rangka penyelesaian studi baik menulis skripsi maupun tesis. Kemampuan berpikir ilmiah dan penemuan ilmiah menjadi integral dalam kerangka berpikir mahasiswa atau calon sarjana untuk berguna bagi pemecahan masalah-masalah kehidupan, khususnya pembangunan masyarakat di masa yang akan datang, Salim & Syahrums, (2012 Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Bungin, (2014) deskriptif kualitatif menganut paham fenomenologis dan postifisme, yang mengkaji penampakan atau penomena yang mana antar penomena dan kesadaran tidak teriosalasi dengan yang lain, melainkan selalu berhubungan secara dialektis. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, menerangkan, menjelaskan, dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, kelompok atau kejadian. Dalam penelitian

kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Hasil dan pembahasan

Dalam penelitian ini meneliti mengenai kinerja pada satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi, penelitian ini menganalisis, sejauh mana kinerja Kantor Kecamatan Patokbeusi dalam pelaksanaan kerja serta apa saja yang didapat dari pemenuhan peran pegawai dalam menjalankan tugas terhadap kinerja pegawai serta mengetahui seberapa besar pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Capaian satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang, mampu mencapai target realisasi capaian kinerja pada akhir periode rencana strategis (RENSTRA) 2023. Akan terlealisasi dengan baik dan tepat serta berdampak positif terhadap instansi dan pegawai.

Kecamatan Patokbeusi merupakan perangkat daerah Kabupaten Subang yang mempunyai wilayah kerja sebanyak 10 desa, dipimpin oleh seorang Camat. Camat sebagaimana dimaksud berkedudukan sebagai kordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya, dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekeretaris Daerah. Cakupan penelitian ini ialah menganalisis guna mengetahui kinerja pada satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi Kabupatean Subang, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberi jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan instansi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Patokbeusi berjalan dengan cukup baik.

Satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik di tingkat Kecamatan dari hasil observasi lapangan terlihat masih banyak membutuhkan pembenahan kinerja, pegawai sebagai sosok yang bertanggung jawab atas pemberian dan penyediaan pelayanan harus selalu dituntut untuk terus mengembangkan dan menerapkan strategi yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan untuk pemenuhan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Indikator kualitas kecepatan kerja pegawai dan kemampuan kinerja Kecamatan Patokbeusi, berdasrakan dari hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat kecepatan kinerja pegawai cukup baik dalam melayani masyarakat, pada beberapa kegiatan kerja para pegawai pulang hingga larut malam dan hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat kemampuan kinerja pegawai cukup baik dalam melayani masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat, jalannya kerja pegawai cukup berkualitas dan membanggakan. Ditinjau dari data tujuan dan sasaran pelayanan, dengan terwujudnya peningkatan akuntabilitas kinerja pelayanan/AKIP dengan nilai indeks pada tahun 2019 (67,61) cukup baik, 2020 (76,01) cukup baik, 2021 (76,01) cukup baik. **Bagaiman Kuantitas Kinerja Pegawai Kecamatan Patokbeusi**

Berdasarkan hasil observasi tentang kuantitas kerja, untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang tergolong kurang optimal berdasarkan hasil pengamatan lapangan dapat dilihat dari masalah-masalah yang menghambat yaitu misalnya dalam hal kesiapan dan daya tanggap pegawai.

Indikator kuantitas keterampilan kerja pegawai dan ketelitian pegawai, kinerja pegawai Kecamatan Patokbeusi. Dari hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya keterampilan kinerja pegawai cukup baik dan dapat meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat, jalannya kerja pegawai paparan informan dapat di kemukakan bahwa para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat ketelitian kinerja pegawai cukup baik segala hal mengenai hal-tugas kerja selalu dipertimbangkan dan

dikaji terlebih dahulu untuk meningkatkan kinerja pegawai, terwujudnya pelayanan bidang pemerintahan pembangunan dan kesejahteraan sosial, kepuasan masyarakat dan meningkatnya kualitas pelayanan publik yang lebih baik lagi. Serta ditinjau dari data nilai indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2019 (60,00) baik, 2020 (70,00) baik, (70,00) baik.

Berdasarkan hasil observasi untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai hasil observasi lapangan yang dilakukan di Kecamatan Patokbeusi menunjukkan bahwa kerjasama antar stakeholder bagian kerja telah dilakukan di lingkungan kerja, bawahan bekerjasama dengan atasan di tunjukan dari sikap ketika menemukan suatu permasalahan pekerjaan, meminta pertimbangan dan saran dari atasan untuk dilakukan adanya koordinasi agar tidak terjadi kesalahan.

Indikator pelaksanaan tugas ketepatan waktu kerja dan menaati peraturan kerja. Kinerja pegawai dari hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya kecepatan kerja pegawai cukup baik dalam menyelesaikan segala tugas yang dibebankan terhadap pegawai, pegawai sampe larut malam untuk membereskan kerjaan kantor, wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat ketaatan kinerja pegawai cukup baik segala hal mengenai absensi, kinerja, dan pakaian seragam mampu pegawai terapkan dalam jalannya kerja pegawai, ditinjau dari data meningkatnya tata kelola pemerintahan desa dari presentase pelunasan pajak bumi dan bangunan/PBB nilai indeks pada tahun 2019 (100%) sangat memuaskan, 2020 (100%) sangat memuaskan dan 2021 (51%) memadai.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan di Kecamatan Patokbeusi menunjukkan bahwa kerjasama telah dilakukan di lingkungan kerja, yaitu bawahan bekerjasama dengan atasan di tunjukan dari sikap ketika menemukan suatu permasalahan pekerjaan, meminta pertimbangan dan saran dari atasan untuk dilakukan adanya koordinasi agar tidak terjadi kesalahan.

Indikator tanggung jawab dengan dimensi hasil kerja dan pengambilan keputusan. Kinerja pegawai dari hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat capaian hasil kinerja pegawai sangat baik dalam hal mengakomodir desa-desa dalam musrenbang serta sub unit kerja yang lain pun sangat baik dalam capaian hasil kerjanya, Hasil wawancara ke-4 informan menyatakan bahwasanya tingkat pengambilan keputusan pegawai sangat baik dalam hal rapat bersama internal kantor ataupun eksternal kantor untuk mempertimbangkan kebijakan. Selaras dari data meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan, terhadap usulan desa dalam berita acara musyawarah rencana pembangunan, musrenbang, nilai indeks pada tahun 2019 sangat memuaskan (100%), 2020 sangat memuaskan (100%), 2021 sangat memuaskan (100%).

Simpulan

Indikator kualitas bagaimana pegawai mengerjakan yang seharusnya dikerjakan, kecepatan pegawai dalam melayani masyarakat dan kemampuan pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, berdasarkan penelitian hasil observasi, wawancara, dan data hasilnya cukup baik. Indikator kuantitas bagaiman pegawai dalam melayani masyarakat, dapat dilihat dari keterampilan pegawai dan ketelitian pegawai dalam bekerja, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan hasil observasi, wawancara dan data didapatkan hasil cukup baik mengenai indikator kuantitas kinerja. Indikator pelaksanaan tugas pegawai bagaiman kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Ditinjau dari ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk menaati peraturan, dari hasil observasi, wawancara dan data hasilnya kinerja pegawai cukup baik. Indikator tanggung jawab kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dan pengambilan keputusan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dari hasil penelitian observasi, wawancara meninjau data hasilnya sangat baik.

Referensi

Anufia, T. A. dan B. (2019). Instrumen Pengumpulan Data. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 1–20.

- Anufia, T. A. dan B. (2019). Instrumen Pengumpulan Data. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *Bima Journal – Bussiness Management and Accounting*.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *Bima Journal – Bussiness Management and Accounting*.
- Bungin, M. B. (2014). Penelitian Kualitatif. Prenada Media Group.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*.
- Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*.
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. NoerFikri Offset.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*.
- Mujibul Hakim, & Fanani, M. R. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal. Paisal, Muhtar, E. A., & Milwan. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Tunjangan Guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau. Ideaspublishing, Rahayu, R. Y. P. W., & Wikaningtyas, S. U. (2021).*
- Rahmawati, Milwan, & Wibowo, S. (2022). Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*.
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Inteligensia Media.
- Roselyn, A., Chandra, W., Anggraini, D., Vincent, W., & Utama, T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Masa Pandemi Covid-19 di PT Permata Niaga KIM1. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI), 245–250*.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis. K-Media.
- Salim, & Syahrums. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif (Salim, S). Citapustaka Media.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. IPDN Press.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 35, Issue 17). STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja (Performance Management) (M. Khamdan Rifa'i). STAIN Jember Press.
- Widiati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). Dasar-Dasar Manajemen. Perdana Publishing.