

# Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya

*by Gerry Wahyu Berlia*

---

**Submission date:** 14-May-2024 10:39PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2379744892

**File name:** JRP\_Vol.2\_No.2\_Mei\_2024\_Hal\_160-166.pdf (280.45K)

**Word count:** 2438

**Character count:** 16387

## Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya

Gerry Wahyu Berlia  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Anggraeny Puspaningtyas  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: [gerrywahyuberlia@gmail.com](mailto:gerrywahyuberlia@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the performance of employees at the Dukuh Pakis District Office in Surabaya City in carrying out daily administrative tasks as well as socialization activities with the community. The performance measurement method used refers to the four dimensions of employee performance proposed by Mangkunegara (2004), namely quality of work, discipline in work, initiative, and responsibility. Through observation and interviews, it was found that several obstacles hindered the performance of employees, such as lack of discipline in working hours, mismatch between job descriptions and tasks performed, and low supervision and enforcement of sanctions for violations. Nevertheless, there were good initiatives from some employees and a fairly high level of awareness of their responsibilities. Based on these findings, it is recommended to make improvements in time management, increase supervision and enforcement of discipline, provide training to enhance initiative, and solidify job descriptions to optimize employee performance. It is hoped that with the implementation of these recommendations, the performance of employees at the Dukuh Pakis District Office in Surabaya City can be significantly improved.

**Keywords:** Performance, Organization, Surabaya City

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya dalam melaksanakan tugas administratif sehari-hari serta aktivitas sosialisasi kepada masyarakat. Metode pengukuran kinerja yang digunakan mengacu pada empat dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004), yaitu kualitas kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif, dan tanggung jawab. Melalui observasi dan wawancara, ditemukan bahwa beberapa kendala menghambat kinerja pegawai, seperti kurangnya disiplin dalam waktu kerja, ketidaksesuaian job deskripsi dengan tugas yang dijalankan, serta rendahnya pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran. Meskipun demikian, terdapat inisiatif yang baik dari sebagian pegawai dan tingkat kesadaran yang cukup tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar dilakukan pembenahan dalam manajemen waktu, peningkatan pengawasan dan penegakan disiplin, pelatihan untuk meningkatkan inisiatif, serta pemantapan job deskripsi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Diharapkan dengan implementasi saran-saran tersebut, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya dapat ditingkatkan secara signifikan.

**Kata kunci:** Kinerja, Organisasi, Kota Surabaya

### LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan berkualitas apabila mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, mampu bekerja secara efisien dan efektif, memiliki motivasi yang tinggi, dapat beradaptasi dengan perubahan, mampu berkolaborasi dengan rekan kerja, dan terus-menerus berusaha untuk meningkatkan diri (Syahputra et al., 2021). Kinerja memang mencerminkan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan hasil tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Received April 15, 2024; Accepted Mei 15, 2024; Published Mei 31, 2024

\* Gerry Wahyu Berlia, [gerrywahyuberlia@gmail.com](mailto:gerrywahyuberlia@gmail.com)

Pegawai negeri adalah aset berharga bagi pemerintah yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal. Pemerintah memiliki peran ganda sebagai pelayan negara dan masyarakat, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pegawai negeri merupakan bagian penting dari sumber daya manusia pemerintah yang menjalankan tugas-tugas administratif (UU No. 25 Tahun 2009). Oleh karena itu, diperlukan pegawai pemerintah yang memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai agar dapat mempengaruhi pencapaian agenda pembangunan negara.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai merupakan indikator penting yang harus dicapai oleh setiap instansi pemerintahan, baik itu di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Ini dikarenakan kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kemampuan dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Penilaian kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, juga menjadi kunci dalam mengukur sejauh mana realisasi visi dan misi organisasi tersebut.

Salah satu unit administratif di Kota Surabaya sekaligus sebagai tempat peneliti melakukan penelitian adalah Kecamatan Dukuh Pakis. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2017 Pergub ini mengatur mengenai struktur organisasi, tugas pokok, fungsi, dan tata kerja kecamatan di Kota Surabaya. Banyaknya uraian tugas dari setiap tupoksi menjadikan banyak agenda yang harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan. Ada juga hambatan yang ditemui di dalam pengerjaan tugas-tugas yang dilaksanakan yang membuat kinerja para pegawai kurang produktif sehingga target pencapaian unit administratif ini menjadi tidak sesuai seperti yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2004), terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, antara lain:

1. Prestasi Kerja: Mencakup kualitas, kuantitas, dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Kemampuan Kerja: Meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Inisiatif: Tingkat keaktifan dan kreativitas pegawai dalam menghadapi tantangan dan menemukan solusi baru.
4. Kehadiran dan Kedisiplinan: Ketaatan pegawai dalam menjalankan jam kerja, absensi, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
5. Tanggung Jawab: Kesiapan dan kemampuan pegawai untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diambil.
6. Sikap dan Perilaku: Termasuk aspek-aspek seperti kerjasama, komunikasi, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan.
7. Pengembangan Diri: Upaya pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan pekerjaannya.

Aspek-aspek ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara komprehensif.

Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan beberapa persoalan kinerja pegawai di unit administratif ini yang membuat kinerja pegawai menjadi kurang produktif. Selain itu, masalah lain di Kecamatan Dukuh Pakis adalah kurangnya pegawai sehingga jumlah pegawai yang tersedia memenuhi secara kuantitas tetapi tidak dapat menjawab kebutuhan dan beban kerja yang dibutuhkan. Seperti pada data dibawah ini, ada beberapa bagian dan kasi yang pemenuhan pegawainya kurang.

Hingga saat ini, di kecamatan Dukuh Pakis belum ada analisis kinerja pegawai yang dilakukan untuk menangani masalah-masalah yang muncul. Padahal, beban kerja terus bertambah, yang dapat menjadi masalah besar jika tidak segera ditangani. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah melakukan analisis kinerja pegawai untuk mengatasi masalah tersebut.

Analisis kinerja pegawai inilah yang akan membantu para pihak Kecamatan Dukuh Pakis sehingga masalah-masalah mengenai kinerja kepegawaian dapat segera teratasi dengan baik. Banyaknya permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya”*

## KAJIAN TEORITIS

### Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) dalam artikel (Syahputra et al., 2021), kinerja dapat dijelaskan sebagai pencapaian seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dengan mutu dan jumlah yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi, membandingkan, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja individu atau tim dalam sebuah organisasi. Ini membantu dalam mengelola sumber daya manusia dengan cara memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji, promosi, pelatihan, dan pengembangan karier. Dengan demikian, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat manajemen yang penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta mengoptimalkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah metrik atau ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu tugas, proyek, atau kegiatan telah berhasil dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Indikator ini dapat berupa angka, persentase, atau parameter lain yang dapat diukur

secara objektif. Dengan adanya indikator kinerja, pemangku kepentingan dapat memantau kemajuan, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, dan <sup>16</sup> membuat keputusan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Ritonga et al., 2020)

Pengukuran kinerja mencakup evaluasi tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan dalam tiga aspek, yaitu tingkat pencapaian penetapan kinerja, tingkat pencapaian kinerja kegiatan, dan tingkat pencapaian kinerja sasaran. Tingkat pencapaian penetapan kinerja mengacu pada sejauh mana target indikator kinerja dalam dokumen penetapan kinerja telah tercapai. Tingkat pencapaian kinerja kegiatan menunjukkan seberapa jauh target dari setiap kelompok indikator kinerja kegiatan dalam rencana kinerja unit kerja telah terpenuhi. (buku)

### Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Siagian dalam artikel (*1048-2021-1-SM*, n.d.), terdapat dua kelompok faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Pertama, faktor internal yang terdapat pada diri individu, seperti usia, temperamen, kondisi fisik, dan motivasi. <sup>21</sup> Kedua, faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di luar individu, seperti kondisi fisik tempat kerja (misalnya, suara, pencahayaan), waktu, istirahat, durasi kerja, kompensasi, struktur organisasi, serta faktor-faktor sosial dan keluarga. <sup>26</sup>

### Aspek Pengukuran Kinerja

<sup>12</sup> Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pengukuran kinerja mencakup pemantauan dan analisis terhadap <sup>23</sup> kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai dalam hubungannya <sup>17</sup> dengan target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini memungkinkan manajer atau pemangku kepentingan untuk memahami seberapa efektif upaya yang telah dilakukan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi alat yang penting dalam manajemen untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah 4 aspek pengukuran kinerja : <sup>2</sup> Kualitas Kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

### <sup>4</sup> METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kualitatif. Dimana metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Untuk menunjukkan sebuah perhatian pada permasalahan-permasalahan yang ada diharapkan mampu menggambarkan secara baik mengenai fakta yang sebenar-benarnya dilapangan sehingga peneliti memberi informasi yang benar apa adanya.



Penelitian ini akan dilaksanakan di Kecamatan Dukuh Pakis, Kota Surabaya. Data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung di lapangan dengan mempelajari serta mengamati kondisi fisik wilayah tersebut, serta melakukan wawancara dengan berbagai narasumber seperti Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Dukuh Pakis dan beberapa pegawai di kantor kecamatan tersebut.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan pihak kedua dan juga dari sumber-sumber yang sebelumnya telah diteliti oleh seseorang. Sumber dari data sekunder adalah dari komentar, interpretasi atau dari hasil pembahasan oleh penelitian terdahulu. Dalam hal ini pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah didasarkan pada data yang telah tersedia yaitu dari Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya mengenai demografi instansi, sarana dan prasarana dan juga dokumen-dokumen lainnya yang menunjang dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus pembahasan adalah bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya. dapat dilihat keseharian para pegawai dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan kantor sehari-hari dalam mengerjakan pekerjaan administratif, dan aktivitasnya mengadakan sosialisasi terhadap masyarakat Kecamatan Dukuh Pakis. Untuk menganalisis Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis maka, penulis menggunakan 4 dimensi Kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara, 2004 (Syahputra et al., 2021) yaitu kualitas kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab

### Kualitas Kerja Pegawai

Beberapa kendala yang memengaruhi kualitas kerja pegawai di kantor tersebut. Contohnya, ada pegawai yang sering datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir. Beberapa juga melakukan aktivitas pribadi atau yang tidak berhubungan dengan tugas dinas pada saat jam kerja, dan sebagainya.

Menurut penuturan dari salah satu pegawai Kecamatan Dukuh Pakis, Kualitas kinerja pegawai disana tidak sepenuhnya baik. Masih banyak pegawai yang pergi keluar kantor pada jam kerja, lalu absen yang sering terlambat dan kualitas hasil pekerjaan mereka yang tidak sepenuhnya bagus membuat beberapa pihak lain ikut membantu membereskan pekerjaan mereka dan malah mengesampingkan pekerjaan sendiri. Ketidak sesuaian job desk dan uraian tugas setiap pegawai membuat beberapa problem dimana banyak pekerjaan yang menumpuk. Aspek ketelitian dan keterampilan mencakup inisiatif yang muncul dari diri pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu diarahkan oleh pimpinan. Hasil pengamatan

menunjukkan bahwa umumnya pegawai di Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya, menunjukkan inisiatif yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, setiap pegawai terlihat mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat dan Camat Dukuh Pakis juga menunjukkan bahwa tidak ada masalah yang terlihat terkait dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi. Namun, hasil penelitian menunjukkan ketidakproporsionalan jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya, karena keterbatasan sumber daya manusia (SDM).

### **Disiplin Dalam Bekerja**

Dari segi kedisiplinan pegawai, masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam praktik kinerja mereka. Berdasarkan wawancara, kedisiplinan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai, termasuk dalam hal keterampilan dan ketelitian dalam bekerja, serta sistem dan prosedur kerja yang efisien. Kurangnya efektivitas dalam meningkatkan disiplin disebabkan oleh rendahnya kesadaran para pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta kelemahan dalam pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi.

### **Inisiatif**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya, para pegawai menunjukkan adanya respon yang baik dan aktif terhadap pekerjaan seperti langsung tanggap dengan perintah atasan jika diberi suatu pekerjaan baru. Selain itu mereka juga sangat memperhatikan arahan yang disampaikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### **Tanggung Jawab**

Hasil penelitian tentang tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, dalam hal kualitas kerja, terdapat kendala-kendala seperti ketidaktepatan waktu pegawai dan adanya aktivitas pribadi selama jam kerja yang mengganggu produktivitas. Meskipun ada inisiatif yang baik dari sebagian pegawai, masih terdapat ketidaksesuaian antara job deskripsi dan tugas yang dilaksanakan, yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan. Kedua, dari segi disiplin, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan

tugas mereka, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran. Ketiga, terkait inisiatif, pegawai menunjukkan respon yang baik terhadap pekerjaan dan arahan atasan, namun masih ada ruang untuk peningkatan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus diarahkan. Keempat, dalam hal tanggung jawab, tingkat kesadaran dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan terlihat cukup baik, namun masih diperlukan upaya untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, perlu dilakukan pembenahan dalam manajemen waktu dan pengaturan jam kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Kedua, perlu ditingkatkan pengawasan dan penegakan disiplin terhadap pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Ketiga, perlu diberikan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan. Terakhir, perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi kesadaran dan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas, serta memastikan bahwa job deskripsi sesuai dengan tugas yang dijalankan untuk menghindari penumpukan pekerjaan. Dengan implementasi saran-saran ini, diharapkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya dapat ditingkatkan secara signifikan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

1048-2021-1-SM. (n.d.).

Ritonga, W., Tun Ganyang, M., & Zannati, R. (2020). under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license. *JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 13640. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/430>

Syahputra, M. R., Isnaini, I., & Adam, A. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat. *PERSPEKTIF*, 11(1), 61–68. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i1.5337>



# Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="#">123dok.com</a> Internet Source	5%
2	<a href="#">ojs.uma.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="#">journal.widyakarya.ac.id</a> Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
5	<a href="#">ejournal.unp.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="#">journal-stiayappimakassar.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="#">j-innovative.org</a> Internet Source	1%
8	<a href="#">id.123dok.com</a> Internet Source	1%

[repository.ar-raniry.ac.id](#)

9	Internet Source	1 %
10	Submitted to unars Student Paper	1 %
11	id.scribd.com Internet Source	1 %
12	ejournal.insuriponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
13	worldwidescience.org Internet Source	<1 %
14	jrmb.ejournal-feuniat.net Internet Source	<1 %
15	library.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
16	medium.com Internet Source	<1 %
17	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
18	docplayer.com.br Internet Source	<1 %
19	jdih.sukabumikota.go.id Internet Source	<1 %
20	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %

21	<a href="https://ml.scribd.com">ml.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do">repositoriobiblioteca.intec.edu.do</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="https://a-research.upi.edu">a-research.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="https://journal.unibos.ac.id">journal.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="https://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="https://uniminuto-dspace.scimago.es">uniminuto-dspace.scimago.es</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="https://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On