

## Kinerja pegawai pemerintah

Hilda Nurusyahidah Mahmud<sup>1</sup>, Maulana Rifai<sup>2</sup>, Gungun Gumilar<sup>3</sup>

Universitas Singaperbangsa, Karawang.

\*Email: hildanurusyahidah.hn@gmail.com

### Abstrak

Kinerja sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam dalam mewujudkan organisasi yang bergerak pada arah visi, misi, dan tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Kedungwaringin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin. Informan dari penelitian ini ialah Kasubag Umum dan Kegawaian dan Kasi Kependudukan Kecamatan Kedungwaringin. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin sudah cukup baik.

**Kata Kunci:** Kecamatan kedungwaringin; kinerja pegawai; pemerintah

### *Government employee performance*

#### *Abstract*

*Human resource performance is an important part in realizing an organization that moves in the direction of the organization's vision, mission, and goals. This research is a research with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, and documentation. The research location was conducted in Kedungwaringin District. This study aims to determine the performance of government employees in Kedungwaringin District. The informants of this study were the Head of the General and Civil Service Subdivision and the Head of Population in Kedungwaringin District. The results of the study can be concluded that the performance of government employees in Kedungwaringin District is quite good.*

**Keywords:** *Employee performance; government; kedungwaringin district*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari suatu organisasi. Apabila Sumber Daya Manusia dikelola dengan baik maka suatu organisasi akan dianggap efektif dalam mencapai suatu visi, misi, serta tujuan organisasi tersebut.

Kemajuan suatu organisasi yang berhubungan dengan kebutuhan suatu dukungan kapasitas sumber daya manusia (SDM) sehingga diperlukan proses perencanaan dengan melalui berbagai rangkaian analisa yang selalu berpatokan dengan regulasi yang digunakan sebagai pedoman serta rujukan dalam pengelolaan SDM. Untuk peningkatan SDM maka diperlukan suatu upaya dengan melalui kerjasama yang sinergis dari berbagai pihak dengan memfasilitasi pelatihan serta pendidikan yang memadai (Ramadhanti, 2015). Hal lain yang dapat meningkatkan SDM yaitu dengan kinerja serta manajemen SDM pegawai memerlukan pembenahan dengan berbasis kompetisi secara komprehensif (Ashari, 2011).

Tahapan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara umum yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi (Nahrudin, 2018). Faktor-faktor dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut dipengaruhi oleh faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internalnya yaitu dipengaruhi oleh visi, misi, serta tujuan suatu organisasi, strategi dalam upaya mencapai suatu tujuannya, serta jenis teknologi yang digunakan dalam mencapai tujuan. Sedangkan untuk faktor eksternalnya dipengaruhi oleh kebijakan dari pemerintah, sosial dan budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (UNTARY & ARDIYANTO, 2015).

Tata kelola pemerintah atau yang biasa disebut dengan good governance merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tindakan atau tingkah laku yang mempunyai sifat untuk mengarahkan, mengendalikan, atau juga mempengaruhi urusan public dalam upaya untuk mewujudkan nilai yang ada didalamnya ke kehidupan sehari-hari. Good governance menyangkut ke seluruh aspek bukan hanya untuk lembaga pemerintah namun juga lembaga non pemerintah (kompas.com).

Kedungwaringin adalah salah satu kecamatan/camat yang ada di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk pelayanan administrasi. Beberapa pelayanan administrasi yang sering dibuat terkait dengan Surat Keterangan pengganti E- KTP, Kartu Keluarga (KK), dan berbagai pelayanan administrasi lainnya.

Kecamatan Kedungwaringin mempunyai tugas dan fungsi untuk membantu masyarakat dalam hal administrasi. Kecamatan juga sebagai pelengkap dari pada pemerintah. Jika pemerintah cakupannya luas sedangkan kecamatan sempit sehingga dapat dikatakan kecamatan merupakan alat untuk membantu pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat. Oleh karena itu, Kinerja Pegawai pada pelayan Kecamatan Kedungwaringin harus mempunyai kualitas dan kompeten dibidangnya. Kecamatan Kedungwaringin harus mempunyai manajemen yg baik melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Kajian artikel mengenai Kinerja pegawai pemerintah telah dilakukan oleh beberapa penulis sebelumnya. Misalnya, Selvi Destiasari (Destiasari., 2015) dengan artikel yang berjudul Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang. Dalam artikel tersebut mempunyai identifikasi masalah bahwa kurang optimalnya pegawai dalam melayani pelayanan public. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Cipocok Kota Serang belum menunjukkan hasil yang optimal karena masih banyak hal yang masih perlu diperbaiki serta ditingkatkan. Selanjutnya, Jun, Deni, Goris (Yang, 2020) dengan artikel yang berjudul Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Hasil dalam artikel tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor memperoleh skor dengan rata-rata sebesar 3,6 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut memiliki arti bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Selatan sudah dapat dikatakan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor.

Perbedaan artikel diatas tersebut dengan artikel penulis yaitu terletak pada objek kajian, tempat kajian, serta teori yang digunakan. Objek kajian dalam artikel penulis yaitu pada Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi. Tempat kajian dalam artikel ini yaitu di Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi. Teori yang digunakan dalam artikel penulis yaitu teori T.R.

---

---

Mitchell (1978) dalam (Sedarmayanti, 2001) dengan dimensi teori diantaranya Kualitas pekerjaan, ketepatan, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian terkait dengan Kinerja Pegawai Pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan Kinerja Pegawai Pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi.

## **METODE**

Kajian artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif. (Moleong, 2017) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berasal dari seseorang maupun perilaku yang sedang diamati. Hasil dari artikel ini hanya mendeskripsikan atau mengkonstruksikan wawancara- wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai birokrasi di Kecamatan Kedungwaringin. Informan dari penelitian ini ialah Kasubag Umum dan Kegawaian dan Kasi Kependudukan Kecamatan Kedungwaringin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam artikel ini adalah dengan melalui tiga metode, yaitu: Observasi, wawancara dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara administratif, Kecamatan Kedungwaringin yang memiliki luas sebesar 2.910,72 Ha terbagi menjadi 7 desa, yang terdiri dari Desa Bojongsari, Kedungwaringin, Waringinjaya, Karangsembung, Karangharum, Mekarjaya, dan Karangmekar. Ditinjau dari topografinya, Kecamatan Kedungwaringin termasuk dataran rendah dengan ketinggian rata-rata 15 mdpl. Berdasarkan pemanfaatan ruang pada tahun 2006, sebanyak 54% luas wilayah Kecamatan Kedungwaringin, yaitu 1.610,56 Ha, merupakan kawasan peruntukan industri. Hal tersebut tidak mendukung tumbuhnya permukiman perkotaan di Kecamatan Kedungwaringin yang hanya seluas 1%. Penggunaan lahan lainnya, seperti hutan kota/jalur hijau dan pertanian lahan basah cukup luas, masing- masing mencakup 38% dan 7% dari luas wilayah Kedungwaringin. Berdasarkan data tahun 2008, Kecamatan Kedungwaringin memiliki 53.446 jiwa penduduk, dengan penduduk laki-laki (27.251 jiwa) lebih banyak daripada perempuan (26.195 jiwa). Persebaran penduduk di Kecamatan Kedungwaringin tidak merata, penduduk terkonsentrasi pada wilayah permukiman yang tumbuh berkembang di sekitar pusat kecamatan dan pusat-pusat kegiatan ekonomi. Hal tersebut ditunjukkan oleh kepadatan penduduk pada Desa Kedungwaringin (38 jiwa/Ha), Bojongsari (24 jiwa/Ha), dan Karangsembung (24 jiwa/Ha), dimana daerah-daerah tersebut memiliki sumber penghasilan utama dari sektor industri pertanian dan jasa. Adapun persebaran penduduk pada daerah lainnya cukup merata.

Kecamatan Kedungwaringin memiliki 97 industri kecil yang tersebar di Desa Kedungwaringin, Waringinjaya, dan Karangsembung. Bentuk industri kecil dan kerajinan rumah tangga yang cukup berkembang di Kecamatan Kedungwaringin adalah kerajinan dari logam, gabah/keramik, dan industri makanan. Berkembangnya industri kecil dan kerajinan rumah tangga di Kecamatan Kedungwaringin didukung oleh keberadaan kegiatan industri besar dan menengah. Ditinjau dari angka sementara PDRB Kecamatan Kedungwaringin tahun 2007 yaitu sebesar Rp 516.551.800.000,00, maka sektor perdagangan, hotel, dan restoran memegang peranan penting dengan menyumbang 52% bagi PDRB, sedangkan sektor industri hanya memberi kontribusi sebesar 31% bagi PDRB. Laju pertumbuhan PDRB dari sektor industri mengalami naik-turun dari tahun ke tahun, yaitu pada tahun 2005 sebesar 5.40%, pada tahun 2006 sebesar 4.02%, dan meningkat hingga 6.14% pada tahun 2007. Di sisi lain, sektor pertanian juga cukup berkontribusi terhadap perekonomian Kedungwaringin dengan menyumbang 7% bagi PDRB.

Sebagian besar kebutuhan tenaga listrik bagi rumah tangga di Kecamatan Kedungwaringin disuplai oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang sudah menjangkau hampir seluruh rumah tangga. Pada tahun 2008, jumlah pelanggan listrik mencapai 14.604 yang didominasi oleh pelanggan rumah tangga yang tersebar merata di seluruh desa, dengan pelanggan terbanyak di Desa Kedungwaringin. Di Kecamatan Kedungwaringin tidak terdapat suplai listrik dari Non-PLN. Dalam hal penyediaan air

bersih, sebanyak 95 pelanggan rumah tanggasudah dapat disuplai oleh PDAM, sedangkan sisanya masih memanfaatkan sumur maupun air tanah. Dari sisi sarana telekomunikasi, sampai dengan tahun 2008 baru 335 pelanggan di 4 desa, yaitu Desa Kedungwaringin, Waringinjaya, Karangsembung, dan Karangmekar yang masih terlayani oleh telepon kabel. Penggunaan telepon kabel yang masih minim menunjukkan tingkat komunikasi yang rendah karena aktivitas yang belum berkembang (Bewara Kecamatan Kedungwaringin).

#### **Kualitas pekerjaan (quality of work)**

Dari segi kerapian kerja dan hasil pekerjaan para pegawai di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi menurut hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa : Hasil pekerjaan sangat rapih karena semua kegiatan surat menyurat telah menggunakan komputer dan semua pekerjaan dilakukan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga mempercepat waktu pengerjaan. Hasil pekerjaan juga ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap seperti komputer, Alat Tulis Kantor (ATK), pendingin ruangan (AC) dan lemari tempat menyimpan berkas sehingga menambah kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai pemerintahan Kecamatan Kedungwaringin dilakukannya evaluasi. Evaluasi dilakukan setiap bulan oleh Setda bagian pembangunan, Setda akan meminta laporan terkait realisasi anggaran berupa target capaian. Selain realisasi keuangan ada juga realisasi kepegawaian, yaitu terkait banyaknya surat yang diterima dan yang dikeluarkan. Tetapi evaluasi hanya sebatas evaluasi tanpa digali lebih dalam hal yang tidak terlaksana.

#### **Ketepatan (promptness)**

Dari segi ketepatan waktu oleh pegawai masih belum sesuai harapan dikarenakan kurang disiplinnya para pegawai dalam menaati jam kerja. Dalam melakukan absensi kehadiran dilakukan dengan menggunakan fingerprint, yaitu masuk pada pukul 07.30 WIB dan pulang pada pukul 15.30 WIB, dengan toleransi keterlambatan sampai dengan pukul 08.15 WIB, apabila melewati batas toleransi waktu kehadiran, maka waktu keterlambatan dan pulang cepat tersebut akan diakumulasikan apabila dalam sebulan melebihi 450 menit maka akan dilakukan pemotongan tunjangan sebesar 3% berlaku kelipatan.

Terkadang banyak para pegawai ataupun birokrat pemerintahan walaupun sudah dilakukan sebuah hukuman seperti diatas tetapi tetap melakukan kesalahan- kesalahan tersebut. Maka solusi yang dilakukan oleh Kecamatan Kedungwaringin adalah melakukan teguran maupun memberikan Surat Panggilan (SP). Apabila tetap melakukan kesalahan-kesalahan maka akan dilakukan pembinaan di Badan Kepegawaian Daerah (BPD) ataupun mutasi ke tempat lain.

Keterlambatan ataupun ketidakhadiran seorang pegawai tidak semata-mata tanpa alasan, ada faktor yang menyebabkan seseorang melakukan hal tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan penulis, adapun faktor tersebut adalah adanya masalah internal baik itu permasalahan keluarga, jauhnya jarak antara rumah dengan Kecamatan, ataupun ketidakpuasan dengan sistem yang ada. Maka dengan itu perlu dilakukannya pendekatan persuasif, untuk menemukan solusi yang tepat.

#### **Inisiatif (initiative)**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi, para pegawai telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti instruksi atau atasan dengan baik. Para pegawai juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya sehingga hanya perlu sedikit arahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

#### **Kemampuan (capability)**

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui kemampuan pegawai yang dimiliki oleh Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi sudah cukup baik dikarenakan Kecamatan Kedungwaringin memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak yaitu 33 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Mereka merupakan lulusan S2, S1 dan SMA. Dalam sistem recruitment pegawai, untuk Aparatur Sipil Negara dilakukan secara online melalui website bkn.go.id dan untuk Tenaga Harian Lepas (THL) dilakukan oleh kasubag umum dan kepegawaian melalui seleksi, yaitu kesiapan dan keseriusan. Sehingga mampu menghasilkan orang-orang yang berkompeten untuk memberikan pelayanan administrasi yang baik kepada masyarakat.

---



---

### **Komunikasi (communication)**

Komunikasi merupakan bentuk koordinasi antar pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi. Tanpa adanya komunikasi yang lancar, maka pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi tentunya akan mengalami kendala. Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi yang terjadi di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi berupa komunikasi vertikal yaitu dari Camat kepada pegawai dan secara horizontal yaitu komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang ada di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi sudah berjalan dengan baik karena didukung oleh teknologi yang ada sehingga penyaluran informasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi menjadi lebih cepat.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasiln dari wawancara maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi sudah dapat dikatakan optimal meskipun masih ada hal yang perlu untuk ditingkatkan kembali. Bila berdasarkan dimensi dalam kajian yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kualitas pekerjaan sudah dapat dikatakan baik karena hasil pengerjaan sangat rapih serta telah sesuai dengan SOP yang ada. Ketepatan waktu oleh pegawai masih belum sesuai harapan dikarenakan kurang disiplinnya para pegawai dalam menaati jam kerja. Inisiatif para pegawai telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti instruksi atau atasan dengan baik. Para pegawai juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya sehingga hanya perlu sedikit arahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. kemampuan pegawai yang dimiliki oleh Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi sudah cukup baik dikarenakan Kecamatan Kedungwaringin memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak yaitu 33 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Mereka merupakan lulusan S2, S1 dan SMA. komunikasi yang terjadi di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi berupa komunikasi vertikal yaitu dari Camat kepada pegawai dan secara horizontal yaitu komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang ada di Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi sudah berjalan dengan baik karena didukung oleh teknologi yang ada sehingga penyaluran informasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi menjadi lebih cepat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ashari, E., T. (n.d.). REFORMASI PENGELOLAAN SDM APARATUR, PRASYARAT TATA KELOLA BIROKRASI YANG BAIK Oleh : Edy Topo Ashari 1. 1–17.
- Bewara Kecamatan Kedungwaringin. (n.d.). Retrieved September 5, 2021, from <https://kedungwaringin.bekasikab.go.id/index.php/first>
- DESTIASARI, S., Stiawati, T., & Rahmawati, R. (2015). KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CIPOCOK JAYA KOTA SERANG. <http://ane.fisip-untirta.ac.id/>
- Good Governance: Definisi dan Prinsipnya. (n.d.). Retrieved September 5, 2021, from <https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/18/174244269/good-governance-definisi-dan-prinsipnya>
- Moleong, P. D. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nahrudin, Z. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan. 1, 5–6. <https://doi.org/10.31227/osf.io/stw6q>
- Ramadhanti, R. (n.d.). Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi ASN. Retrieved September 4, 2021, from [https://www.academia.edu/37115614/Strategi\\_Pengelolaan\\_SDM\\_dalam\\_Meningkatkan\\_Kompetensi\\_ASN](https://www.academia.edu/37115614/Strategi_Pengelolaan_SDM_dalam_Meningkatkan_Kompetensi_ASN)
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- UNTARY, N. R., & ARDIYANTO, M. D. (2015). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEMPENGENDALIAN INTERN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
-

MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH  
DENGAN FAKTOR EKSTERNAL SEBAGAI PEMODERASI (STUDI KASUS PADA  
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAGELANG).

Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57–62. <https://doi.org/10.30997/JGS.V6I1.2508>