

IMPLEMENTASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINITRASI UMUM DI KANTOR KECAMATAN PEBAYURAN KABUPATEN BEKASI

Tiara Dewi¹, Wike Pertiwi²

¹mn18.tiaradewi@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi: wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pebayuran adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan Pebayuran berbatasan dengan Kabupaten Karawang di utara dan timur, kecamatan Sukakarya di barat, dan kecamatan Kedungwaringin di selatan. Penulis melakukan penelitian di Sub Bagian Pelayanan Administrasi Umum. Prosedur kerjanya telah ditentukan oleh pihak Kecamatan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Selama melakukan penelitian, penulis berkoordinasi dengan pegawai dan Kasi Bagian Kependudukan. Persyaratan kinerja untuk pegawai di kantor pemerintah adalah mempunyai kemampuan untuk mengelola semua area kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak terlepas dari tanggung jawab pimpinan dan atasan. karena setiap pegawai merupakan tanggung jawab pimpinan untuk mendorong dan mengelola kinerja mereka. Hasil analisis menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai dapat dilihat dari dua aspek. Yang pertama adalah kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menangani semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Yang kedua adalah bagaimana pegawai mencapai semua tujuan, visi dan misi dalam kinerjanya. Oleh karena itu, perlu adanya dorongan agar kinerja pegawai pemerintah tetap terjaga. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian gaji.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan

ABSTRACT

Pebayuran is a sub-district in Bekasi Regency, West Java Province. Pebayuran District is bordered by Karawang Regency to the north and east, Sukakarya sub-district to the west, and Kedungwaringin sub-district to the south. The author conducted research in the Public Administration Services Sub-Section. The work procedure has been determined by the District based on a predetermined schedule. While conducting research, the author coordinates with employees and the Head of the Population Section. The performance requirement for employees in government offices is to have the ability to manage all defined performance areas. Employee performance is inseparable from the responsibility of the leadership and superiors. because every employee is the responsibility of the leadership to encourage and manage their performance. The results of the analysis show that employee performance evaluation can be seen from two aspects. The first is organizational performance. This can be seen from the ability of employees to handle all the work assigned to them. The second is how employees achieve all goals, vision and mission in their performance. Therefore, there needs to be encouragement so that the performance of government employees is

maintained. There are several factors that influence employee performance, namely work discipline, work environment, and salary.

Keywords: Employee Performance, District Office

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai satu ukuran dalam pencapaian tujuan. Kinerja dalam setiap organisasi kecamatan sangat diperlukan karena kinerja merupakan suatu prestasi kerja, produktivitas kerja, Kinerja adalah ujung tombak dari Pemerintah dalam melayani masyarakat adalah kecamatan dan kelurahan (Hutauruk, 2018).

Manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi, dan keberhasilan kemungkinan besar terjadi ketika peraturan atau kebijakan dan prosedur, dan mekanisme kerja yang terkait dengan orang dan organisasi saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan hasil strategis mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan memenuhi persyaratan standar akan membantu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan bekerja di jalanan, karena mereka adalah agen pemerintah yang langsung melayani masyarakat. Disiplin pegawai perlu ditangani secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja pegawai itu sendiri (Makaduro, n.d.).

Lingkungan kerja suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan sesuai standar berkontribusi pada kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Terpisah dari upaya pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dari aktivitas kerja seorang karyawan. Pada saat yang sama, dalam pengertian lain, lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. (Kristiana et al., 2021)

Berbagai cara sudah harus dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat memelihara, menarik, maupun mempertahankan karyawannya untuk tetap bisa berada dalam perusahaan dengan kinerja yang baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan harus dimotivasi agar tercapai kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi adalah salah satu faktor terpenting dalam sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Karena setiap orang memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap orang, maka individu didorong untuk bersikap dan bertindak. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Beberapa orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi yang lain bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi setiap orang memiliki interpretasi motivasi yang berbeda tergantung di mana mereka berada dan situasinya (Widyaningrum, 2019).

Setiap organisasi memiliki harapan yang tinggi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja terbaiknya. Karena kinerja merupakan salah satu unsur keberhasilan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Kecamatan Pebayuran harus mampu mengukur dan meningkatkan peran disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Karena keberhasilan suatu instansi berkaitan erat dengan kualitas kerja para anggotanya, maka instansi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Kinerja mengacu pada pekerjaan atau penampilan pekerjaan karyawan yang dapat didemonstrasikan. Dengan demikian, pekerjaan seorang karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan, tugas, dan aktivitasnya selama periode waktu tertentu (Kristiana et al., 2021).

Kecamatan adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan dibantu oleh kepala desa, RT dan RW. Oleh karena itu, diperlukan *street government* yang kuat untuk mendukung proses percepatan pembangunan daerah dari segala aspek baik sumber daya manusia, teknologi maupun sarana dan prasarana. Mengingat pentingnya kinerja sebagai syarat untuk meningkatkan efisiensi kerja, maka setiap pegawai perlu terus meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Hasil pengamatan dilapangan terlihat bahwa kinerja pegawai kantor kecamatan masih banyak yang belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu kinerja yang baik yang dapat mendukung terlaksananya tugas, fungsi dan tanggung jawab masing - masing pegawai tersebut.(Hutauruk, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan Pebayuran, data diperoleh langsung pada saat penelitian selama 3 bulan. Penulisan artikel menggunakan metode kualitatif deskriptif, *library research*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pebayuran adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan Pebayuran berbatasan dengan Kabupaten Karawang di utara dan timur, kecamatan Sukakarya di barat, dan kecamatan Kedungwaringin di selatan.

Secara administratif Kecamatan Pebayuran terbagi menjadi 13 desa/kelurahan:

- Bantarjaya
- Bantarsari
- Karangharja
- Karanghaur
- Karangjaya
- Karangpatri
- Karangreja
- Karangsegar
- Kertajaya
- Kertasari
- Sumberreja
- Sumbersari
- Sumberurip

Ditinjau dari topografinya, kecamatan Pebayuran termasuk dataran paling rendah dengan keberadaan desa karanghaur yang mencapai ketinggian rata-rata 4 meter di atas permukaan laut. Sedangkan daerah lainnya berada pada ketinggian 15 meter di atas permukaan laut. Berdasarkan pemanfaatan ruang, sebanyak 80% luas wilayah kecamatan Pebayuran merupakan kawasan pertanian lahan basah. Penggunaan lahan lainnya, seperti pemukiman perdesaan dan jalur hijau masih relatif minim, hanya 20% dari luas pebayuran. Sebagian besar penduduk di kecamatan pebayuran menggantungkan kehidupannya pada sektor pertanian,dengan bekerja sebagai buruh tani. Namun, pada beberapa daerah, seperti desa karanghaur dan karangharja, sumber penghasilannya berasal dari sektor perdagangan besar/eceran dan rumah makan.

Pada umumnya, ketersediaan prasarana jalan yang layak masih terbatas pada penghubung antar pusat-pusat desa, ada beberapa titik ruas jalan yang rusak meskipun ada juga kondisi jalan beton yang dirasa cukup nyaman dilalui. Kondisi lalu lintas di pebayuran tidak terlalu ramai, sarana angkutannya cukup terbatas, trayek angkutan umum tidak menjangkau sampai pelosok, selebihnya hanya mengandalkan ojek motor.



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

Sumber: <https://www.infojabodetabek.com/daftar-kecamatan-dan-kelurahan-desa-di-kabupaten-bekasi/>

Profil Perusahaan

- | | |
|---------------------|---|
| a. Nama Perusahaan | : Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi |
| b. Alamat | : Kertasari, Pebayuran, Bekasi, Jawa Barat |
| c. Jenis Perusahaan | : Instansi Pemerintah |
| d. Jumlah Karyawan | : 30 pegawai/staff |

Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

“ Masyarakat agamis yang unggul dalam bidang industri, perdagangan, pertanian dan pariwisata”

B. Misi

1. Meningkatkan peran serta pembinaan institusi keagamaan dalam pembangunan disegala bidang
2. Mewujudkan masyarakat Kabupaten Bekasi yang dapat memenuhi seluruh kehidupan dasar hidupnya secara layak.
3. Meningkatkan daya saing daerah untuk menciptakan pusat pertumbuhan ekonomi ditingkat lokal, tingkat nasional dan tingkat global dalam bidang industri, perdagangan, pertanian dan pariwisata dengan pemerataan pembangunan yang berkeadilan.
4. Mewujudkan tata ruang infrastruktur wilayah yang handal dan terintegrasi serta lingkungan hidup yang asri dan berkelanjutan.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas, memiliki etos kerja dan produktivitas yang tinggi.
6. Mewujudkan supremasi hukum dan ketertiban yang berkeadilan
7. Penuh inovasi yang berorientasi pada kepuasan masyarakat secara adil dan merata.

Pembahasan

Implementasi Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

Faktor manusia menempati urutan teratas sebagai faktor yang paling penting dan menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal sikap mental produktif, yaitu sikap mental yang mengutamakan pekerjaan dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik. Jenis-jenis masalah pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran adalah:

1. Pelanggaran jam kerja dapat ditanggguhkan
2. Berperilaku buruk
3. Pekerjaan yang buruk
4. Ketidakhadiran
5. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan
6. Pelanggaran peraturan ketenagakerjaan internal

Pedoman berikut digunakan ketika tindakan disiplin dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pebayuran:

1. Pelanggaran yang memerlukan teguran lisan, yaitu lalai menjalankan tugas, keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan, inefisiensi dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
2. Pelanggaran yang memerlukan teguran tertulis, yaitu absen dalam waktu lama tanpa alasan, tidak menyelesaikan tugas dalam waktu lama, dan berkali-kali tidak menyelesaikan laporan tugas yang diberikan.
3. Pelanggaran yang memerlukan pemecatan, termasuk menjadi pemimpin atau anggota organisasi terlarang, mencuri atau merampas hak yang bukan miliknya, merugikan banyak orang.

Dari penjelasan di atas, faktor-faktor penting dalam menerapkan disiplin kerja adalah:

1. Etika, yaitu seperangkat nilai atau norma yang diterima sebagai pedoman perilaku pekerja atau karyawan. Dari pengamatan saya, secara umum aparat di Kantor Kecamatan Pebayuran kurang memiliki etika profesi. Masih banyak pejabat yang harus mengikuti dan mematuhi aturan atau norma yang berlaku. Mereka tidak takut dimarahi atau ditegur atasannya. Dilihat dari loyalitas dan pola perilaku pegawai terhadap peraturan kedinasan yang berlaku, hal ini menunjukkan rendahnya etos kerja di Kantor Wilayah Pebayuran.
2. Bersikap sopan, sikap psikologis pegawai mulai dari ketaatan, ketaatan kepada atasan, dan peraturan yang berlaku dapat dikatakan sudah mencapai taraf “memadai”, namun ada juga yang mengalami kemajuan, walaupun kesadaran akan efisiensi penggunaan waktu saat melaksanakan tugas kedinasan atau tugas sehari-hari tampaknya masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menggunakan waktu seperti datang tepat waktu, pulang tepat waktu, memanfaatkan jam kerja, dan lain-lain, tampaknya belum sepenuhnya diterapkan, sehingga dapat dilihat bahwa perilaku pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran masih kurang baik.

Implementasi Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui penerapan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yaitu: perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal.

1. Perlengkapan Kerja
Kantor Kecamatan Pebayuran memiliki peralatan kerja yang cukup tetapi tidak lengkap, jika kantor dilengkapi dengan peralatan pendukung seperti jaringan internet (wifi), dan dilengkapi dengan perabot kantor dan mesin kantor, mungkin dapat membantu karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya. Karena peralatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pelayanan Pada Pegawai

Pelayanan pegawai kepada masyarakat belum sepenuhnya dipenuhi di kantor ini, kondisi fisik kantor yang belum direnovasi menjadi salah satu kendalanya, jangankan penyediaan tempat ibadah, kamar mandi dan lain sebagainya, untuk penyediaan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja saja masih kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang seperti ini tentu memiliki kendala tersendiri bagi para pegawainya.

3. Kondisi Kerja

Kondisi di kantor Kecamatan Pebayuran, khususnya kondisi bangunan kantor perlu diperbaharui. Atap, lantai, ruang kantor, toilet, bahkan seluruh bagian kantor, sangat membutuhkan perbaikan. Kantor harus menjadi tempat yang nyaman bagi pegawai karena kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

4. Hubungan

Hubungan di Kantor Kecamatan Pebayuran sangat baik. Jika masih terdapat kekurangan pada peralatan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dll, tetapi tidak ada hubungan pribadi dengan pegawai. Mereka bisa berteman baik, bekerja sama, dan bergaul di tempat kerja.

Hambatan Penerapan Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Pebayuran

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, menjadikan pegawai memiliki semangat kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun lingkungan kerja juga menghadirkan beberapa kendala, seperti halnya Kantor Kecamatan Pebayuran, ada beberapa kendala, seperti kondisi atap yang bocor saat hujan, yang sangat merugikan pekerjaan para staf. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hambatan bagi pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pebayuran adalah kondisi fisik kantor lama yang perlu diperbaiki. Karena kondisi fisik kantor yang sudah ketinggalan zaman, lingkungan kerja para karyawan agak kacau dan menjadi penghambat dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI (TIMES NEW ROMAN (TNR-11) BOLD)

Kesimpulan

Proses MSDM merupakan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan SDM, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Disiplin Kerja Menurut (Tsauri, 2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh

suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar (Tsauri, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019).

Implementasi Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Untuk mengetahui penerapan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yaitu: perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal.

Implikasi

Pegawai di Kecamatan Pebayuran sebaiknya saling mengingatkan arti pentingnya penerapan disiplin kerja dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, agar proses pelayanan dapat berjalan dengan baik maka pegawai Kecamatan Pebayuran harus fokus terhadap pekerjaannya masing-masing sehingga tidak ada lagi kasus dimana pegawai tidak berada ditempat sehingga digantikan oleh pegawai lain yang bukan dibidangnya. Selanjutnya, pegawai juga harus sadar pentingnya peran lingkungan kerja, sehingga kedepannya diharapkan para pegawai untuk selalu menjaga kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja untuk tercapainya kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Ajar, B. (n.d.). *No Title*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Hutauruk, Y. R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilhiah Skylandsea*, 2(2), 137–145.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Makaduro, M. (n.d.). *Penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan*. 1–13.
- Priyono, P., & Indonesia, T. P. (2016). *BUKU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (2)* (Issue May 2008).
- Tsauri, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>