

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN

Oleh  
Istichori Abdulrachman<sup>1)</sup>, Nida Handayani<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
E-mail: <sup>1)</sup>istichori.abdulrachman@gmail.com, <sup>2)</sup>nida.handayani@umj.ac.id

**ABSTRAK.** Rendahnya kinerja pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian, yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tangerang Selatan”. Metode penelitian yaitu kualitatif deskriptif. Penulis menemukan hasil penelitian bahwa Analisa Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar (61,85%) masih rendah, kemampuan kerja sebagian besar (52,63%) rendah, sedangkan motivasi kerja sebagian besar (60,52%) tinggi, dan disiplin kerja sebagian besar (53,95%) juga masih rendah. Tujuan penelitian ini Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai di Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Hambatan kinerja pada Sekretariat Daerah Bagian Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan meliputi; Kurangnya rasa harmonisasi antar pegawai, Buruknya komunikasi internal organisasi, Ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi, ketidaktepatan waktu dalam kedatangan pegawai dan Kurangnya pelatihan pegawai.

**Kata Kunci: Analisis, Kinerja, Pegawai.**

**ABSTRACT.** *The low performance of employees in the Office of the Regional Secretariat of the Legal Division of the South Tangerang City Government has encouraged the author to conduct a study, entitled "Analysis of Employee Performance in the Legal Section of the Regional Secretariat of the South Tangerang City Government". The research method is descriptive qualitative. The author found the results of the study that Performance Analysis at the Regional Secretariat Office of the Government of South Tangerang City. The results obtained from the analysis show that most of the performance (61.85%) is still low, the work ability of most (52.63%) is low, while the work motivation is mostly (60.52%) high, and work discipline is mostly (53.95%) is also still low. The purpose of this study is to describe and analyze the performance of employees in the South Tangerang City Government. Performance barriers at the Regional Secretariat of the Legal Division of the South Tangerang City Government include; Lack of a sense of harmonization between employees, poor internal organizational communication, employee dissatisfaction with the organization, untimely arrival of employees and lack of employee training.*

**Keywords: Analysis, Performance, Employees.**

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai di dalam meningkatkan kompetensi pegawai, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2005:45) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka bechmarking dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Kinerja ASN merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Bagi individu, kinerja PNS yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan

baik. Bagi masyarakat, kinerja PNS akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai ketaatan PNS terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa di pemerintah kota tangerang selatan bagian hukum masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu pada saat kebijakan PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) sedang berlangsung, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula pegawai yang dilihat oleh penulis masih terlihat santai dalam bekerja saat jam kerja di situasi PPKM sedang berlangsung.

Ketika seorang pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pemerintah Kota Tangerang selatan masih belum optimal. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja (jam 10.00 WIB) dan pulang (jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 09.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB. Menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan kehadiran apel pagi dan siang.

Pelaksanaan tugas rutin dan apel pagi yang mengikuti hanya sedikit dan orang-orang tertentu, ketentuan tersebut sudah diatur dalam PP No 53 tentang disiplin Pegawai..

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai adalah sekumpulan prinsip dan konsep yang menjelaskan bagaimana seseorang pegawai dalam suatu organisasi mempengaruhi dan mempengaruhinya terhadap kinerja organisasi. Ada beberapa teori kinerja pegawai yang sering dijadikan acuan, di antaranya:

Teori X dan Teori Y oleh Douglas McGregor (1960) - Teori ini menggambarkan dua pandangan berbeda tentang manajemen dan bagaimana cara memimpin pegawai. Teori X menganggap bahwa pegawai memiliki motivasi yang rendah dan harus dipaksa untuk bekerja, sementara Teori Y menganggap bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan membutuhkan pengakuan dan insentif untuk memperkuat motivasi tersebut.

Teori Motivasi Hygiene oleh Frederick Herzberg (1959) - Teori ini mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi hal-hal seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dll, sedangkan faktor motivator meliputi hal-hal seperti kepuasan kerja, prestasi, kesempatan untuk berkembang, dll.

Teori ERG oleh Clayton Alderfer (1969) - Teori ini mengkombinasikan beberapa teori motivasi sebelumnya dan menyimpulkan bahwa ada tiga tipe dasar motivasi, yaitu motivasi existence, relatedness, dan growth.

## METODE

### a. Tipe Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh. Pengertian desain penelitian menurut (Rangkuti, 2014) adalah sebagai berikut: Desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, arsip pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mendeskripsikan realitas empiris di balik fenomena tersebut secara mendalam,

rinci dan menyeluruh. Metode kualitatif dalam penelitian ini menggunakan metode interaktif untuk mencocokkan realitas empiris dengan teori-teori (Moleong, 2014).

b. Fokus dan Lokus Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokus penelitian di Bidang Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Fokus dalam penelitian ini adalah Analisis Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota Tangerang Selatan Studi di Bidang Hukum.

c. Populasi dan Sampel

1. Key Informan

Key informan adalah kunci untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan pemberian motivasi pegawai dan subjek penelitian, sebetulnya kita bicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti (Arikunto, 2006;145). Adapun sebagai subjek dalam penelitian ini adalah jabatan Plt Kasubbag Bagian Dokumentasi Hukum.

2. Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini maka informan dapat dikatakan sama dengan responden, apabila pemberian keterangannya karena dipancing oleh pihak peneliti (Arikunto, 2006;145). Dalam penelitian ini yang menjadi Key informan adalah Plt Kasubbag Bagian Dokumentasi Hukum yang berjumlah 1 orang. Sedangkan yang menjadi informan penelitian adalah pegawai Pemerintah

Kota Tangerang Selatan bidang hukum yang berjumlah 2 orang.

d. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian yang merupakan sumber informasi untuk memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan penelitian. Data tersebut meliputi data dari identitas responden berupa jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan pegawai serta hasil tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Bidang Hukum di Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari jurnal, catatan literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang ditentukan.

e. Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.
- Observasi yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data khas dan erat hubungan dengan penelitian ini
- Dokumentasi yaitu pengumpulan data antara lain melalui peraturan pemerintah, peraturan daerah dan lainnya.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik analisis domain dan teknik analisis scorecard.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan di Bidang Hukum pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan di Bidang Hukum maka untuk selanjutnya akan dikaji hubungannya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan di Bidang Hukum antara lain: kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam kegiatan penelitian ini digunakan Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar (61,85%) masih rendah, kemampuan kerja sebagian besar (52,63%) rendah, sedangkan motivasi kerja sebagian besar (60,52%) tinggi, dan disiplin kerja sebagian besar (53,95%) juga masih rendah. Persentase tersebut dihasilkan atas dasar penulis melihat suasana selama proses magang di Sekretariat Daerah Bagian Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan selama kurang lebih tiga bulan.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan pada keberlangsungannya dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada setiap unit kerja yang ada pada organisasi, dalam pencapaiannya sudah tentu tidak terlepas dari adanya ketentuan

dan kemampuan dari pemimpin organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tersebut.

Penentuan keberhasilan organisasi merupakan suatu keseluruhan dari keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sebab pada prinsipnya keberhasilan pekerjaan dalam organisasi merupakan keberhasilan kelompok kerja, yang pada pelaksanaannya akan terwujud dari prestasi kerja secara keseluruhan dari para pegawai merupakan suatu pencerminan dari kinerja pegawai.

### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang meliputi beban kerja yang dihasilkan dan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan. Pembaharuan kinerja pegawai merupakan suatu isu pada beberapa tahun terakhir ini, terutama setelah banyaknya keluhan dari para pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sumber kelambanan, pungli dan in-efisien. Dari hasil pengamatan (observasi) yang penulis lakukan pada Bidang Hukum, Pemerintah Kota Tangerang Selatan penulis dapat melihat langsung bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi, beban kerja yang diberikan sangat banyak tetapi pekerjaan itu diselesaikan

berdasarkan pekerjaan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan juga masih ada nya pegawai yang tidak serius dalam melakukan pekerjaannya, maka pekerjaan itu harus cepat terselesaikan karena pegawai sangat berpengalaman dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan, semua itu disebabkan karena para pegawai sudah terlatih dan memiliki keahlian dalam bekerja. Di karenakan para pegawai sudah melakukan tes CPNS terlebih dahulu sebelum menjadi pegawai resmi Pemerintah Kota Tangerang Selatan Di Bidang Hukum.

## **2. Kualitas**

Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Dimana setiap hasil dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang meliputi ketelitian pegawai terhadap hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil pengamatan (observasi) yang penulis lakukan di bidang Hukum, Pemerintah Kota Tangerang Selatan, penulis dapat melihat langsung bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai sangat memahami pedoman kerja mereka sehari-hari sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pegawai sangat berhati-hati dan teliti sekali dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik itu kehati-hatian dalam mengetik sehingga pegawai jarang sekali membuat kesalahan, adapun kesalahan

terjadi itu disebabkan karena suatu pekerjaan yang melibatkan beberapa pegawai, kemungkinan bisa saja terjadi kesalahan - kesalahan dan kesulitan yang dialami pegawai, apabila pekerjaan tersebut merupakan hal yang baru atau pekerjaan itu jarang dihadapi dan kurang jelas dengan apa yang diarahkan, tetapi walaupun begitu ketelitian dalam bekerja harus diterapkan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi. Pegawai menyadari bahwa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang efektif dan efisien perlu didukung dengan ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **3. Waktu**

Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya; Kecepatan kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan kepastian waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari hasil pengamatan (observasi) yang penulis lakukan di Bidang Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan

bahwa, penulis telah melihat langsung pegawai melaksanakan tugasnya masing-masing dengan kecepatan yang dimiliki dan kepastian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dalam standar operasional prosedur (SOP). Akan tetapi penulis melihat masih ada saja pegawai pemerintah kota Tangerang selatan khususnya di bidang hukum itu masih saja ada yang mengeluh tentang menyelesaikan pekerjaannya, padahal pegawai tersebut adalah amanat pemerintah dalam negeri atau pusat untuk dijadikan sebagai pelayan masyarakat serta negara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Di Bidang Hukum adalah baik.

1. Kinerja . Dilihat dari beberapa faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik, meskipun begitu attitude pegawai di kecamatan baik. selain itu terdapat faktor organisasi dengan sumber daya, kepemimpinan, struktur sudah baik, begitu juga dengan job design yang sangat baik pula, hal ini

dikarenakan masing-masing pegawai saling membantu satu sama lain.

2. Faktor yang Menghambat. Faktor penghambat Kinerja pegawai Sekretraiat Daerah Bagian Hukum Pemerintah Kota Tangerang Selatan, meliputi;
  - a. Ada beberapa karyawan yang diberikan pekerjaan kadang-kadang mereka menyelesaikannya tidak tepat waktu, hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja, dan juga masih adanya keterlambatan jam masuk kerja yang di jadwalkan jam 09.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB akan tetapi pegawai tidak melakukan tugas tersebut dengan jam kantornya (jam 10.00 WIB) dan pulang jam 15.30 WIB, tetapi mereka mengatakan bahwa tidak selesainya pekerjaan pada tepat waktu disebabkan karena atasan memberikan pekerjaan lain diluar tupoksi yang harus diselesaikan terlebih dahulu, sehingga beberapa pekerjaan yang sudah dikerjakan tertunda. Padahal dasarnya kinerja salah satunya diukur dari penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan selesai.
  - b. Buruknya komunikasi internal organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kegagalan tujuan organisasi.

Adapun saran , diantaranya :

- a. Saran penulis untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah untuk kedepannya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan optimal sehingga jumlah beban pekerjaan yang banyak dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Lebih ditingkatkan lagi dalam hal waktu, sebab pegawai di pemerintah kota tangerang selatan masih ada saja oknum oknum yang kurang disiplin dalam hal waktu. Ini menjadi persoalan yang besar sekali, pemerintah sebesar ini masih saja menganggap enteng dalam hal waktu.
- c. Saran penulis untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah untuk kedepannya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan optimal sehingga jumlah beban pekerjaan yang banyak dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. kinerja pegawai karena masih terdapat beberapa kekurangan di dalamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya, 2005. Manajemen kinerja. Jakarta, Pustaka Pelajar.

Dunn.William. Pengantar analisis kebijakan publik. Gajah Mada Universal Press : Yogyakarta. 2003.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.

Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.

Moleong, L. J. (2014). Metode penelitian kualitatif edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy. 2004. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Nugroho, D Riant. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. Jakarta : Gramedia, 2004.

Nawawi, Ismail. 2008. Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja. Surabaya, Kencana.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Rangkuti, A. N. (2014). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Citapustaka Media. Ruky, Ahmad. 2001. Sistem manajemen kinerja. Jakarta, Gramedia

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja pegawai; teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta, Graha Ilmu.

Sugiyono, 2013. Metode penelitian administrasi. Bandung, Alfabeta.

Subarsono, AG. Analisis kebijakan publik: konsep, teori dan aplikasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006.

Titien, Indarwati Subroto, 2008. Analisis kinerja pegawai. MAP, Undip.



Winarno, Budi. 2022. Teori dan proses kebijakan publik. Yogyakarta : Penerbit Media Pressindo.