

## PRESTASI KERJA FUNGSIONAL PELAKSANA KEPEGAWAIAN DI SUBBAGIAN TATA USAHA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT

Joko Pambudi, Budi Fernando Tumanggor

Politeknik STIA LAN Jakarta

[jokopambudip@gmail.com](mailto:jokopambudip@gmail.com), [budi.tumanggor@lan.go.id](mailto:budi.tumanggor@lan.go.id)

### Abstract

*This study aims to determine how "Staffing Function Achievement in the Administrative Sub-Section of the Central Jakarta Civil Service Police Unit". The focus of the problem is how the staffing function achievement or performance of civil servants in the Central Jakarta Civil Service Police Unit Administration Sub-Section in terms of three aspects of performance appraisal of Civil Servants according to Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 46 of 2011 concerning Assessment of Work Performance of Civil Servants. The research method used is descriptive qualitative method, while the main data collection instrument is in depth interview with the purposive technique, namely to certain people according to the information needed, besides that the authors also review the documents. Assessment of staffing function achievement in the Sub-Section of the Central Jakarta Civil Service Police Unit, is assessed from several aspects including: integrity aspect, disciplinary aspect and cooperation aspect. In general, the achievement of staffing function in the Administrative Subdivision of the Central Jakarta Civil Service Police Unit is quite good although it is still not optimal in several aspects such as integrity and disciplinary aspect.*

**Keywords:** training, social media, employee performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana "Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat". Fokus permasalahan adalah bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat ditinjau dari tiga aspek penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, sedangkan yang menjadi instrumen pengumpulan data utama adalah wawancara dengan teknik *purposive* yaitu kepada orang tertentu disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan, disamping itu penulis juga melakukan telaah dokumen. Penilaian prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, dinilai dari beberapa aspek yang meliputi: aspek integritas, aspek disiplin, dan aspek kerjasama. Secara umum prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat sudah cukup baik walaupun masih belum optimal di beberapa aspek misalnya aspek integritas dan aspek disiplin.

**Kata Kunci:** Prestasi kerja, Fungsional Pelaksana, Subbagian Tata Usaha

## PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Administrasi Jakarta Pusat adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki peran strategis dalam mengawal pelaksanaan otonomi daerah di wilayah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Satpol PP menjadi ujung tombak dalam mengawal pencapaian target Rencana Aksi Kegiatan Strategis Daerah (RAKSD) Kota Administrasi Jakarta Pusat. Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat merupakan salah satu SKPD yang memiliki pegawai terbanyak yang berada di tingkat kota sampai dengan tingkat kelurahan.

Tugas pengelolaan kepegawaian seluruh anggota Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat baik yang bertugas di lapangan maupun di bidang administrasi menjadi tanggung jawab Kepala Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat melalui Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat. Subbagian ini menjangkau 8 Kecamatan dan 44 Kelurahan dengan jumlah anggota sebanyak 877 orang yang terdiri dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tidak Tetap (PTT), Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP), sebagaimana dapat dilihat lebih detail pada Tabel 1.

**Tabel 1. Jumlah Pol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat Tingkat Kota, Kecamatan dan Kelurahan**

No	Unit / Wilayah	Personil
1	Kota Administrasi Jakarta Pusat	159
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subbagian Tata Usaha</li> <li>2. Seksi PPNS dan Penindakan</li> <li>3. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum</li> <li>4. Seksi Perlindungan Masyarakat</li> </ol>	
2	Kecamatan Gambir	110
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelurahan Gambir</li> <li>2. Kelurahan Petojo Selatan</li> <li>3. Kelurahan Kebon Pala</li> <li>4. Kelurahan Cideng</li> <li>5. Kelurahan Petojo Utara</li> <li>6. Kelurahan Duri Pulo</li> </ol>	
3	Kecamatan Sawah Besar	75
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelurahan Mangga Dua Selatan</li> <li>2. Kelurahan Karang Anyar</li> <li>3. Kelurahan Pasar Baru</li> <li>4. Kelurahan Gunung Sahari Utara</li> <li>5. Kelurahan Kartini</li> </ol>	
4	Kecamatan Kemayoran	81
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelurahan Kemayoran</li> <li>2. Kelurahan Kebon Kosong</li> <li>3. Kelurahan Serdang</li> <li>4. Kelurahan Harapan Mulya</li> <li>5. Kelurahan Utan Panjang</li> <li>6. Kelurahan Cempaka Baru</li> <li>7. Kelurahan Sumur Batu</li> <li>8. Kelurahan Gunung Sahari Selatan</li> </ol>	

No	Unit / Wilayah	Personil
5	Kecamatan Senen	91
	1. Kelurahan Senen 2. Kelurahan Paseban 3. Kelurahan Bungur 4. Kelurahan Kwitang 5. Kelurahan Kenari 6. Kelurahan Kramat	
6	Kecamatan Tanah Abang	159
	1. Kelurahan Kampung Bali 2. Kelurahan Kebon Kacang 3. Kelurahan Kebon Melati 4. Kelurahan Patamburan 5. Kelurahan Karet Tengsin 6. Kelurahan Bendungan Hilir 7. Kelurahan Gelora	
7	Kecamatan Cempaka Putih	57
	1. Kelurahan Cempaka Putih Barat 2. Kelurahan Cempaka Putih Timur 3. Kelurahan Rawasari	
8	Kecamatan Menteng	95
	1. Kelurahan Menteng 2. Kelurahan Gondangdia 3. Kelurahan Cikini 4. Kelurahan Kebon Sirih 5. Kelurahan Pegangsaan	
9	Kecamatan Johar Baru	50
	1. Kelurahan Johar Baru 2. Kelurahan Kampung Rawa 3. Kelurahan Galur 4. Kelurahan Tanah Tinggi	
	<b>Total Jumlah Pegawai</b>	<b>877</b>

*Sumber:* diolah oleh penulis (2020)

Aturan mengenai struktur Satpol PP tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 2 (1): “*Satpol PP merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada sub urusan bidang ketentraman dan ketertiban umum’ yang berkedudukan di tingkat provinsi, kota administrasi, kabupaten administrasi, kecamatan, sampai dengan tingkat kelurahan.*” Satpol PP mempunyai tugas dan fungsi dalam pelaksanaan mewujudkan ketenteraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

Kinerja Satpol PP saat ini masih menjadi sorotan dari tingkat pimpinan sampai dengan tingkat pelaksana di lapangan baik di hadapan publik maupun di dalam lingkungan instansi pemerintah itu sendiri. Keberhasilan Satpol PP dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui penilaian prestasi kerja ini akan dapat teridentifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang memiliki kinerja rendah sehingga dapat ditentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerjanya.

Kondisi saat ini, dengan fokus pemerintahan Presiden Joko Widodo pada pengembangan kualitas SDM, maka tidak hanya sekedar peraturan tentang kepegawaian saja yang diperlukan namun juga strategi yang mendorong dan menciptakan SDM yang kompeten serta memiliki peran strategis dan handal juga diperlukan. Hal ini penting karena apabila aspek SDM terabaikan maka sebaik apapun tata kelola maupun sistem yang sudah ada tidak akan dapat digunakan secara optimal, bahkan hanya akan menjadi suatu program yang tersimpan tanpa memiliki fungsi sesuai harapan.

Tugas pengelolaan kepegawaian yang dilakukan oleh unsur fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat meliputi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian bagi anggota Satpol PP baik di tingkat kota, kecamatan maupun kelurahan. Selama menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam hal kepegawaian Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat kerap kali muncul permasalahan seputar kerjasama, disiplin dan integritas. Beberapa permasalahan tersebut berdampak juga pada pencapaian sasaran pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai sehingga akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Kurangnya disiplin pegawai akan berdampak terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan pegawai tersebut. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai. Selain kedisiplinan aspek kerjasama dan integritas juga sangat menentukan capaian realisasi pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat. Dalam menjalankan tugasnya, para fungsional pelaksana kepegawaian Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dilaksanakan di dalam tim yang menuntut adanya kerjasama yang baik dari masing-masing. Selain kerjasama, para fungsional pelaksana kepegawaian tersebut juga dituntut untuk dapat menunjukkan sikap integritas dalam menjalankan tugas.

Kondisi yang menunjukkan masih rendahnya integritas, disiplin pegawai dan kerjasama di antara para fungsional pelaksana kepegawaian Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang berdampak pada prestasi kerja atau kinerja mereka misalnya terlihat dari masih sering terlambatnya pengiriman laporan, ketidaksesuaian antara persyaratan dengan kelengkapan dokumen yang dikirim dari para fungsional pelaksana kepegawaian seksi kota dan kecamatan yang meliputi: kelengkapan data personil yang akan diusulkan kenaikan pangkat, rekap absen, serta dokumen pendukung tugas-tugas personil baik di tingkat kota, kecamatan maupun di tingkat kelurahan tidak dapat tersaji dengan baik.

Begitu pentingnya kualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang mengedepankan penerapan integritas pegawai, disiplin kerja dan tanggung jawab para fungsional pelaksana kepegawaian di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang bagaimana prestasi kerja yang seharusnya diharapkan dari para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat.

## KAJIAN LITERATUR

### **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat**

Setiap organisasi diisi dan dikelola oleh beberapa individu atau insan organisasi yang biasanya disebut dengan pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) . Tanpa adanya pegawai/SDM di dalamnya, suatu organisasi tidak akan dapat berjalan dengan semestinya dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pegawai/SDM menjadi faktor terpenting dalam suatu organisasi. Perkembangan dan eksistensi suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kontribusi dari pegawai/SDM di dalam organisasi tersebut. Dengan begitu pentingnya peran dan fungsi dari pegawai/SDM ini maka sudah seharusnya dikelola pula dengan suatu manajemen yang baik pula. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam suatu organisasi menurut Sedarmayanti (2013:13) merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian kinerja. Dengan kata lain, MSDM lebih menekankan pada kebijakan untuk mengelola manusia atau para pegawai/SDM. Hal senada juga diungkapkan oleh Amstrong (Suwanto dan Priansa 2011:28-29) bahwa kebijakan terkait dengan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan strategik bisnis dan dipergunakan untuk memperkuat suatu budaya yang menekankan bahwa SDM sebagai suatu sumber daya yang berharga dan sumber keunggulan yang kompetitif serta paling efektif dikembangkan. Dengan kondisi ini, maka seorang pegawai/SDM akan lebih memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasinya sehingga pegawai/SDM tersebut akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan kepentingan organisasinya. Kualitas SDM yang baik akan membawa organisasi mencapai apa yang dicita-citakan. Selain itu, diperlukan juga kompetensi yang cakap agar organisasi mampu bersaing dalam kompetisi sehingga diperlukan pengembangan kompetensi SDM agar organisasi dapat meraih tujuannya.

Fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang tugasnya meliputi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian bagi anggota Satpol PP baik di tingkat kota, kecamatan maupun kelurahan, juga menerima penilaian atas kinerja mereka. Penilaian kinerja dan prestasi kerja mereka mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016, tentang Tunjangan Kinerja Daerah yang mengalami perubahan dua kali menjadi Peraturan Gubernur Nomor 13 tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Daerah.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau khususnya dalam hal ini para pegawai dengan jabatan fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap (PNS) pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah disusun atau ditetapkan sebelumnya dari atasan langsungnya dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi. SKP merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS setiap tahunnya dan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat yang berwenang menilai kinerja PNS adalah pejabat penilai kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberikan

pendelegasian kewenangan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua hal yaitu: kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/SDM merupakan suatu prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai/SDM atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan seorang pegawai/SDM atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut dapat dinilai sebagai suatu kinerja.

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan ada empat (4) indikator dalam kinerja seorang karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja yang menunjukkan seberapa baik seorang pegawai/SDM mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
- b. Kuantitas kerja yang menunjukkan seberapa lama seorang pegawai/SDM bekerja. Kuantitas kerja ini biasanya diukur dari kecepatan kerja pegawai/SDM tersebut;
- c. Pelaksanaan tugas yang memperlihatkan seberapa jauh pegawai/SDM mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan;
- d. Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban yang berkaitan dengan bagaimana pegawai/SDM tersebut sadar apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan akurat atau tanpa kesalahan.

Semua hal di atas yang mengarah pada suatu kemampuan hanya dapat dimiliki bilamana pegawai/SDM tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, pengalaman yang banyak, mental dan moral yang baik pula. Akan tetapi, apabila pegawai/SDM tersebut tidak memiliki kesanggupan atau kemampuan dalam memangku jabatannya, meskipun tempat kerjanya sudah tepat maka pegawai/SDM tersebut tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif.

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan seorang pemimpin dalam menilai hasil kerja bawahannya. Hal ini seolah menjadi suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai/SDM telah melaksanakan pekerjaannya atau belum dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Handoko (2005) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) menjadi suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai/SDM tentang pelaksanaan kerja mereka. Sementara itu Mahmudi (2005) menegaskan bahwa penilaian kinerja sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dari sisi aturan pemerintah, pengertian penilaian kinerja pegawai didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

(PNS) yang dimaknai sebagai suatu proses penilaian secara sistematis. Proses ini dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam menentukan pelatihan kerja yang tepat, memberikan tanggapan lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan kepada karyawan. Adapun tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dan SDM organisasi.

Secara khusus, terkait dengan penilaian prestasi kerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada umumnya dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan 5 (lima) prinsip, yaitu: (1) objektif; (2) terukur; (3) akuntabel; (4) partisipatif; dan (5) transparan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil didasarkan juga pada dua unsur berikut ini yaitu:

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja PNS yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) memaknai kuantitas dalam konteks kinerja pegawai/SDM adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai/SDM dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) memaknai kualitas dalam konteks kinerja pegawai/SDM sebagai segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadukan dengan angka. Aspek waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Aspek biaya mengacu penggunaan keuangan yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

b. Perilaku Kerja

Selain dengan SKP, prestasi kerja PNS juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan.

Menurut Tjiptono & Chandra (2005:39) konsep orientasi pelayanan erat kaitannya dengan orientasi pasar yang menekankan pada sisi praktik, kebijakan, dan prosedur

layanan suatu orientasi pelayanan yang lebih berfokus pada penyalarsan antara kapabilitas unit organisasi dan kebutuhan pelanggan dalam rangka mencapai tujuan kerja bisnis. Sementara itu, parameter integritas dimaksudkan sebagai kemampuan setiap PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Parameter komitmen dimaksudkan sebagai kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk menyalarskan sikap dan tindakannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan dirinya atau golongannya sendiri. Disiplin PNS dimaksudkan sebagai suatu bentuk kebijaksanaan yang menuju kepada rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di tempat di mana pegawai itu bekerja (Harlie, 2010). Parameter kerjasama diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pegawai (PNS) untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Akhirnya, aspek kepemimpinan yang diperuntukkan bagi pejabat struktural ini didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan pegawai (PNS) untuk memotivasi dan memengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penilaian SKP membandingkan antara kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun sistematika dari penilaian prestasi kerja fungsional pelaksana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal 4 PP tersebut disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai yaitu Pejabat pembina kepegawaian sebagai pejabat penilai dan/atau atasan pejabat penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 PP tersebut dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:15) penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Moleong (2012:6) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kualifikasi lainnya. Penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran *holistic* dan rumit. Lebih lanjut, Kirk dan Miler (Moloeng, 2007:4) menyatakan bahwa prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini

digunakan untuk mengkaji secara mendalam tentang Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Teknik pengumpulan data di penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yang kesemuanya bertujuan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data-data yang lengkap agar dapat menjawab permasalahan secara obyektif yang ditemukan saat melakukan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan telaah dokumen dan wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan bantuan pedoman wawancara yang sudah disusun terhadap beberapa narasumber yang sudah ditentukan sebelumnya menggunakan metode *purposive* dan penentuan kriteria sebagai berikut: (1) keahlian dan pengalaman mereka yang relevan perihal objek penelitian ini; (2) subyek masih terlibat secara penuh/aktif pada lingkungan atau kegiatan yang menjadi perhatian peneliti; (3) memerhatikan kemudahan akses untuk peneliti/penulis. Beberapa *key informant* yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu: (1) Kepala Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat; (2) Kepala Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat; (3) Kepala Seksi PPNS dan Penindakan Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat; (4) Kepala Satpol PP Kecamatan.

Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun lokus penelitian ini adalah Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang juga menjadi tempat atau unit di mana peneliti/penulis saat ini bekerja. Penentuan lokus penelitian ini selain memang sangat relevan dengan judul penelitian ini juga akan memudahkan peneliti/penulis dalam mengumpulkan data baik dari wawancara mendalam maupun observasi di lapangan atau dokumen. Model berpikir yang coba disusun dalam penelitian ini dengan mengacu pada "Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat"

Pembahasan dan analisis penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam PP Nomor 46 Tahun 2011, Pada BAB III, yaitu: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan, namun pada penelitian ini penulis/peneliti hanya menggunakan 3 (tiga) aspek dari kelima aspek tersebut yaitu: integritas, disiplin, dan kerjasama, dikarenakan dalam objek penelitian ini hanya 3 (tiga) aspek saja yang sangat berkaitan. Model berpikir yang coba disusun dalam penelitian ini dengan mengacu pada keterkaitan implementasi Penilaian prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam kaitannya dengan tiga aspek penilaian prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian yaitu: integritas, disiplin dan kerjasama yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar. 1.



Gambar 1. Kerangka/Model Berfikir Penelitian

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini **aspek integritas** yang diteliti adalah prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang terdiri dari 3 (tiga) sub aspek yaitu: *kode etik, kejujuran dan konsisten*. Penulis/peneliti menemukan dari hasil telaah dokumen, observasi langsung dan wawancara mendalam dengan *key informant* bahwa dari sub aspek kode etik, prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka, sesuai dengan SOP kepegawaian yang ada, bagaimana menggunakan atribut, bagaimana berbicara kepada masyarakat, dan masih kurang terkait kode *etik government*, belum adanya aturan mengenai kode etik, karena masih mengacu pada kode etik seorang ASN masih banyak kekurangan-kekurangan seperti belum adanya diklat etika kepribadian.

Para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat sudah jujur dalam memberikan informasi kepada anggota fungsional pelaksana kepegawaian Satpol PP di tingkat wilayah. Dari hasil observasi di lapangan, penulis/peneliti juga menemukan bahwa informasi yang disampaikan kepada fungsional pelaksana kepegawaian wilayah terkadang masih sering terjadi kekurangan kelengkapan berkas atau persyaratan yang dibutuhkan untuk keperluan administrasi kepegawaian. Hal ini diakibatkan karena seringkali terjadi kesalah pahaman dan salah mengartikan informasi yang disampaikan sebelumnya yaitu bahwa fungsional pelaksana kepegawaian di wilayah kota bukan yang memproses pengajuan tersebut akan tetapi hanya menyampaikan berkas/dokumen yang dipersiapkan oleh anggota melalui fungsional pelaksana kepegawaian wilayah.

Dari segi konsistensi, para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat selalu berusaha konsisten dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) meskipun memang tidak menutup kemungkinan ada beberapa fungsional pelaksana kepegawaian wilayah yang kurang konsisten dalam menjalankan tugas, terutama terkait pengumpulan data/dokumen dari anggota. Hal ini disebabkan karena adanya pembagian beban kerjanya tidak merata dalam memberikan pelayanan kepegawaian.

Dari **aspek disiplin**, peneliti/penulis mengamati atau mendalami dari 3 (tiga) sub aspek yaitu: ketepatan waktu, peraturan dan tanggung jawab. Dari hasil pengamatan dan wawancara mendalam dengan para *key informant*, peneliti/penulis menemukan fakta bahwa fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan lebih cepat, dan loyal dengan waktu dalam arti tidak selalu pulang tepat waktu apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan serta selalu untuk menunggu tugas-tugas di kantor.

Apabila diamati dari sub aspek peraturan, pada prinsipnya sudah berjalan, para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat taat sesuai dengan peraturan kepegawaian. Semua keputusan dikembalikan kepada kebijakan pimpinan masing-masing, karena dalam satu tempat pasti arahan atau kepemimpinan itu berbeda-beda, akan tetapi untuk beberapa peraturan yang sifatnya langsung mengikat pada pegawai Satpol PP misalnya jam masuk kerja, pulang kerja, pengiriman laporan, pengerjaan kegiatan-kegiatan harian mereka berlaku sama untuk di setiap wilayah. Kekurangan yang ditemukan adalah belum adanya SOP (*Standard Operational Procedure*) untuk mekanisme kenaikan pangkat, bagaimana mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai, berapa lama harus menyerahkan berkas dan berapa lama mereka menerima *output*-nya.

Dalam kaitannya dengan **aspek kerjasama**, peneliti/penulis mengamati atau mendalami dari 3 (tiga) sub aspek yaitu: sikap saling percaya, saling menghargai dan saling mendukung. Dari hasil pengamatan dan wawancara mendalam dengan para *key informant*, peneliti/penulis menemukan bahwa fungsional kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam hal pelayanan kepegawaian kepada rekan-rekan mereka sudah cukup baik, sudah terjalin kerjasama (*teamwork*) dalam memberikan pelayanan kepegawaian kepada anggota di tingkat walikota maupun kecamatan. Dan hal ini makin diperkuat pula dengan adanya komitmen yang nyata untuk tetap menjaga kerjasama dalam bekerja dan saling membantu satu sama lain. Selain itu, fungsional pelaksana kepegawaian Subbagian Tata Usaha Satpol PPP Kota Administrasi Jakarta Pusat senantiasa berusaha menunjukkan sikap saling menghargai pendapat rekan kerjanya, dan semua pelaksanaan tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan bersama.

## PENUTUP

### Simpulan

#### a. Aspek Integritas

Apabila diamati dari aspek integritas yang meliputi sub aspek etika, kejujuran, dan konsisten, prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, secara umum sudah cukup baik, selalu konsisten dalam melaksanakan tugas, akan tetapi fungsional pelaksana kepegawaian belum memahami langkah kerja untuk mencapai target rencana kinerja yang dilakukan oleh pejabat administrasi dan pejabat fungsional terkait tugas dan fungsi yang diberikan oleh atasan setiap bulan ke depan.

Pengukuran kinerja pegawai sudah dilakukan secara *online* dan telah dilakukan sosialisasi terhadap sistem tersebut kepada seluruh fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja. Banyak dari antara fungsional pelaksana kepegawaian yang belum memahami cara penginputan pengukuran kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsional pelaksana kepegawaian.

**b. Aspek Disiplin**

Dari aspek disiplin yang meliputi sub aspek ketepatan waktu, peraturan dan tanggung jawab yang dilakukan fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat sudah mencoba untuk melakukan penyelesaian lebih cepat dalam hal urusan kepegawaian, dan fungsional pelaksana kepegawaian loyal dengan waktu, mereka taat sesuai dengan peraturan dan SOP kepegawaian yang telah ditetapkan. Fungsional pelaksana kepegawaian juga selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

**c. Aspek Kerjasama**

Dalam aspek kerjasama yang meliputi sub aspek saling percaya, saling menghargai, dan saling mendukung yang dilakukan fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, secara umum cukup baik. Dalam memberikan pelayanan kepegawaian mereka selalu membangun Kerjasama dengan saling mendukung dan menghargai agar pelayanan kepegawaian baik dari tingkat wilayah sampai dengan tingkat kota dan tingkat Provinsi berjalan dengan optimal.

**Saran**

Sebagai tindak lanjut dari simpulan di atas, maka penulis/peneliti akan memberikan saran sesuai dengan aspek yang diteliti.

**a. Aspek Integritas**

Bagi para fungsional kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat untuk mendukung prestasi kerja dari aspek integritas perlu mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- 1) Semua pegawai membuat komitmen bersama menandatangani pakta integritas sebagai bentuk dukungan pegawai terhadap organisasi untuk mendapatkan kepercayaan dari publik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
- 2) Dalam melakukan penyampaian dokumen terkait dengan penyampaian informasi kepegawaian dan persyaratan kepegawaian harus dilakukan secara transparan dan adil sesuai peraturan yang ada. Pegawai juga harus mengetahui alur proses pengelolaan kepegawaian dari awal sampai selesai. Pelayanan dilakukan secara adil tidak ada diskriminasi semua diperlakukan sama sesuai peraturan yang berlaku;
- 3) Untuk menjamin kepastian dan keaslian dokumen sehingga tidak terjadi manipulasi dokumen, maka perlu dibangun sistem pengelolaan kearsipan yang baik. Para fungsional pelaksana kepegawaian juga harus proaktif dan bertanggung jawab dalam melakukan verifikasi dokumen di tahap awal sehingga dokumen yang diusulkan semua lengkap memenuhi persyaratan;
- 4) Meningkatkan kompetensi pegawai sehingga pengelolaan kepegawaian dapat terlaksana dengan baik, cepat, tepat dan transparan, untuk itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kemahiran menguasai teknologi informasi/IT dan mengoperasikan komputer. Hal ini penting mengingat ke depan seluruh proses pengelolaan kepegawaian sudah dilakukan secara *online* melalui aplikasi atau media elektronik;
- 5) Agar pengelolaan kepegawaian dapat dilakukan secara efektif, efisien dan transparan maka para fungsional pelaksana kepegawaian wajib diberikan pelatihan atau diklat-diklat tentang pelayanan kepegawaian dan etika pelayanan publik sehingga pengelolaan kepegawaian dapat diberikan secara prima.

**b. Aspek Disiplin**

Bagi para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, untuk mendukung prestasi kerja dari aspek disiplin perlu mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- 1) Membuat aturan yang sederhana tetapi jelas, tegas dan manusiawi sehingga pegawai merasa tidak terkekang dan dapat melaksanakannya secara baik dan dilakukan secara terpadu sehingga semua kegiatan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh para fungsional pelaksana kepegawaian di tingkat kota dan wilayah dapat berjalan dengan tepat waktu;
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya secara fisik namun juga dalam hubungan emosional antara pegawai dengan atasan dan sesama fungsional pelaksana kepegawaian sehingga membawa kenyamanan satu sama lain. Peran pimpinan sangat menentukan, lakukan konseling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami pegawai sehingga tercipta rasa saling menghargai dan saling mendukung antara pegawai bukan berkompetisi;
- 3) Membuat jadwal pelatihan, sosialisasi dan peningkatan pemahaman peraturan kepegawaian sebagai sarana pembinaan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya;
- 4) Melakukan pengawasan melekat terhadap kedisiplinan para fungsional pelaksana kepegawaian dalam melakukan pekerjaan dan memberikan penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang berprestasi serta memberikan hukuman atau *punishment* secara tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin. Pemberian *reward* dan *punishment* secara seimbang dan transparan akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai dan menumbuhkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

**c. Aspek Kerjasama**

Bagi para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, untuk mendukung prestasi kerja dari aspek disiplin perlu mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- 1) Dalam melaksanakan pekerjaannya, fungsional pelaksana kepegawaian harus selalu membangun *teamwork* atau kerjasama tim dengan melakukan pembinaan pegawai melalui *briefing*, rapat atau pertemuan-pertemuan rutin untuk menyamakan visi dan misi, melakukan evaluasi secara rutin sehingga terbangun rasa saling percaya sebagai syarat membangun kerja tim yang solid;
- 2) Mengadakan kegiatan bersama secara rutin untuk membangun komunikasi yang intensif, menanamkan rasa saling menghargai, menghormati sehingga memiliki empati dan tumbuh rasa kekeluargaan di antara fungsional pelaksana kepegawaian;
- 3) Meningkatkan kompetensi fungsional pelaksana kepegawaian sehingga tidak terdapat perbedaan kompetensi yang jauh pada setiap pegawai dan memastikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tim sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing;
- 4) Membangun komitmen bersama yang kuat karena setiap orang akan menopang kerja anggota yang lain, karena itu setiap anggota harus saling menyemangati rekan kerjanya yang lain. Pemberian penghargaan bagi pegawai akan memacu motivasi bekerja seluruh tim, yang berprestasi mendapatkan *reward* sehingga memacu para pegawai untuk bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: B.P.F.E, UGM.
- Harlie, M. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.” *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No.4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT Rafika.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius, Chandra. 2005. *Manajemen Kualitas Jasa*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja