Benchmark

**Volume 3 Nomor 2 2023**
ISSN (Online): 2774-7212
http://journal.febubhara-sby.org/benchmark

# Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

**[1]Yurinda Bintang Irawan, [*1]Sri Umiyati, [2]Susi Ratnawati**
[1]Prodi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Hang Tuah Surabaya
[2]Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: 10.46821/benchmark.v3i2.364

## ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kasubag TU Dalam Menyiapkan Bahan Pelaksanaan Penyusunan Perancanaan Pembinaan Kepegawaian Dan Disiplin Pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif Adapun data yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara, subjek penelitian ini adalah staff Kepegawaian Kasubag TU dan sekertariat Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Objek nenelitian ini adalah ketepatan penyelesaian tugas Pegawai, kesesuaian waktu jam kerja, tingkat kehadiran, Kerjasama. Hasil penelitian dari Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kasubag TU Dalam Menyiapkan Bahan Pelaksanaan Penyusunan Perancanaan Pembinaan Kepegawaian Dan Disiplin Pegawai yaitu : 1). Ketepatan penyelesaian tugas Pegawai masih ada yang belum sesuai dengan rencana kinerja, 2). Kesesuaian waktu jam kerja masih ada Pegawai yang datang terlambat dan menggunakan jam oprasional kantor dengan kepentingan pribadi, 3). Tingkat kehadiran masih belum terrealisasinya sanksi disiplin bagi Pegawai yang tidak menaati peraturan, 4). Kerjasama Pegawai yang professional.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), Jawa Timur, Kinerja.

## PENDAHULUAN
Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan dari pegawai di suatu organisasi, hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia, evaluasi dan umpan balik. Tujuan penilaian kinerja yang paling mendasar adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkat kinerja organisasi secara keseluruhan (Rukmana dkk., 2020).

This is an open access article under the CC-BY

*Corresponding Author:
Email: sri.umiyati@uht.ac.id

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan maupun program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maka Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pengukuran pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Penilaian kinerja ialah suatu evaluasi yang dilaksanakan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kinerja tersebut termasuk dalam salah sau pengembangan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara individu. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan kreteria yang telah ditetapkan secara rasional, objektif dan telah di dokuentasikan secara sistematis. Penilaian kinerja para pegawai dapat diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dimiliki masing-masing individu. Dimana setiap individu telah ditetapkan target kinerjanya masing-masing dalam SKP tersebut. Sehingga perbandingan realisasi dengan target masing-masing pegawai sudah ada di dalam kertas SKP tersebut. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN),tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan didasarkan pada system prestasi dan jenjang karir. Peraturan ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Tentang petunjuk teknis pelaksanaan terkait penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan, serta Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2020 tentang Penghasilan Tambahan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Penilaian kinerja menurut Mondy (2014), merupakan sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugas. Penilaian Prestasi kerja atau kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan pasal 76 ayat (1) Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa penilaian kinerja (Aparatur Sipil Negara) ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. penilaian kinerja pada dasarnya merupakan wujud dari transparansi, akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan organisasi termasuk pengelolaan negara (Nymans, 2012).

Hal ini didukung dari hasil kajian yang dilakukan oleh Junianto dkk. (2020) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaiaan pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dam misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (Strategic Planning) suatu organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif, sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya didukung dalam penelitian Mahmud dkk. (2021) kinerja pegawai tidak sekedar sebagai sumber informasi untuk promosi pegawai di suatu organisasi akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan rencana dalam memperbaiki kualitas kinerjanya. Tujuan dan fungsi dari penilaian kinerja pegawai ini ialah untuk mengidentifikasi dan sebagai salah satu alat ukur kinerja pegawai dalam organisasi pemeritah guna mencapai tujuan ASN.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur dibentuk oleh Peraturan Daerah No 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya Pasal 5 huruf j yang berbunyi, "Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pangan, urusan pemerintahan bidang Pertanian, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian berperan besar dalam program kemandirian pangan dengan mengoptimalkan lahan melalui pelaksanaan pertanian perkotaan (*Urban Farming*) di berbagai wilayah di Kota Surabaya. Selain bergerak di sektor yang ditugaskan dalam perda, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian juga mengelola aset pemerintah kota Surabaya diantaranya ada Kebun Raya Mangrove dan Taman Hutan Raya. Dalam program pendidikan dan pemberian contoh kepada masyarakat, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian memiliki miniagro serta Sentra Pertanian Terpadu yang boleh dikunjungi oleh masyarakat sebagai media edukasi dan percontohan bahwa di Surabaya masih bisa digalakkan kegiatan pertanian meskipun dibatasi oleh lahan yang sempit.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas pemerintahan sesuai dengan peraturan gubenur Jawa Timur no. 85 Tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi dinas pertanian dan ketahanan pangan untuk membantu Gubernur melaksanakan urusan menjadi kewenangan Pemerintah. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur pada departemen kesekertariatan memiliki 76 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah terbagi menjadi 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Didalam departemen kesekertariatan dibagi menjadi 4 bidang sub bagian yakni: (1). Sekertariat, (2). Kasubag Tata Usaha, (3) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran, (4). Sub Bagian Keuangan. Pada penelitian ini penulis meneliti kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur khususya pada bagian kepegawaian kasubag tata usaha. Pada bagian kasubag tata usaha dibagi menjadi 4 bidang tugas yakni: 1). Kepegawaian, 2). Asset, 3). Administrasi umum, dan 4). Rumah tangga. Pada bidang kepegawaian memiliki tugas bersangkutan dengan pegawai seperti menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan perencanaan kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, Sasaran Kerja Pegawai, Daftar Usulan Kepangkatan.

Permasalahan kinerja pegawai Kasubag TU pada bagian kepegawaian dapat dilihat dari masih adanya capaian target kinerja dan realisasi kinerja yang belum sempurna, kurangnya sikap disiplin pegawai Kasubag Tu pada bagian kepegawaian masih adanya pegawai datang terlambat. Untuk pengukuran kinerja (*performance*) pegawai baik yang dijalankan maupun tidak dijalankan Setiawan (2014) menyampaikan 4 unsur yakni a). Kemampuan penyelesaian tugas b). Ketepatan waktu pegawai dalam memasuki jam kerja c). Tingkat kehadiran pegawai d). Kerjasama antar pegawai. Hal ini sejalan dengan dalam mengukur kinerja pegawai Kasubag TU pada bagian kepegawaian.

## METODE PENELITIAN

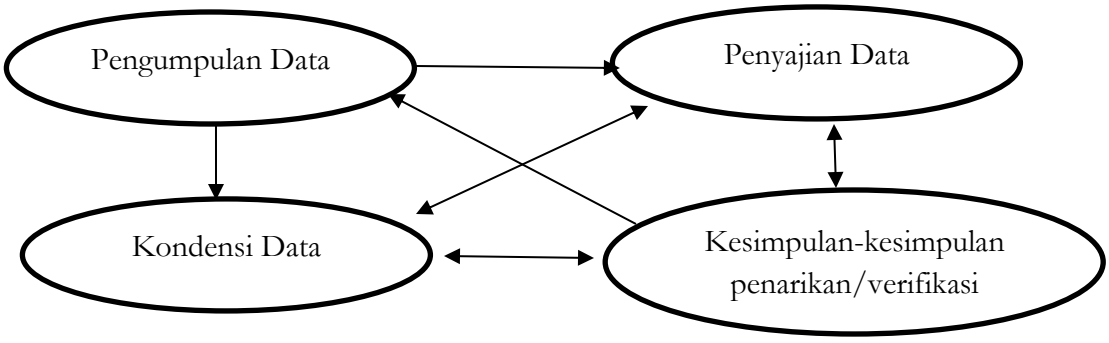
Dalam penelitian digunakan metode analisa kualitatif. Kualitatif bermakna sebagai suatu pengertian analisis yang didasarkan pada argumentasi logika. Namun materi argumentasi didasarkan pada data yang diperoleh melalui kegiatan teknik pengumpulan data. Baik studi lapangan maupun studi pustaka, di dalam proses penganalisaannya tidak mendasarkan

pada perhitungan-perhitungan yang bersifat kualitatif, tetapi pada kemampuan nalar peneliti dalam menghubung-hubungkan fakta, pendalaman data informasi. Data diperoleh akan disusun secara sistematis pada setiap kategori. Kecenderungan masing-masing kategori akan dianalisa melalui pendekatan teoritis sehingga diharapkan muncul gambaran yang dapat mengungkapkan permasalahan penelitian.

Menurut Moleong (2014) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada suatu konteks khusus yang alaiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Peneliti menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi dan kejadian-kejadian. Menurut Miles dkk. (2014) akan diterapkan sebagai berikut (Gambar 1).

Data yang telah dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara maupun perekaman pencatatan disederhanakan secara deskriptif sesuai dengan kebutuhan agar dapat diinterpretasikan dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teori analisa Miles Huberman dan Saldana. Dengan demikian analisa data merupakan tiga alur yang bersamaan yaitu kondensasi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan (Miles dkk., 2014):

a. Tahap kondensasi data, proses memilih, memfokuskan, menyerhanakan, mengabstraksi data dari catatan lapangan, wawancara dan dokumen dan selanjutnya menulis ringkasan, membuat kode, menelusur tema, mengenai implementasi kebijakan pembelajaran daring.
b. Tahap penyajian data, penyajian yang disini bisa mencakup bagan matrik, grafik semua dikumpulkan dirancang untuk mengumpulkan informasi yang terorganisir sehingga mudah di pahami dan sistematis sehingga tema sentral yaitu analisa pembelajaran daring dapat diketahui dengan jelas.
c. Tahap verifikasi data atau penarikan kesimpulan, menarik kesimpulan dari berbagai sumber dengan data pembanding teori tertentu dan mengkaji untuk melihat kebenaran dari hasil analisis sehingga melahirkan simpulan yang dapat dipercaya dan relevan dengan fokus dan tujuan penelitian.




Sumber: Miles dkk., 2014

**Gambar 1. Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif**

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Penyelesai Tugas Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Penyelesaian tugas pada Kasubag TU dapat dilihat melalui tugas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun pada awal tahun dan akan melakukan penilaian dan diserahkan kepada atasan pada setiap bulannya melalui aplikasi E-Master apakah telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dalam pengelolaan data sasaran kinerja Pegawai (SKP) masing-masing Pegawai sudah Menyusun target dan capaiannya pada periode waktu tertentu. Berdasarkan hasil Penelitian mengenai ketepatan penyelesaian tugas Pegawai sudah berupanyah semaksimal mungkin untuk bisa mencapai target yang diharapkan, tetapi masih ada yang harus ditingkatkan Kembali masih adanya target tidak bisa ter-realisasikan dengan baik dikarnakan oleh situasi pada masa itu masih terjadinya kasus pandemi covid jadi ada beberapa tugas yang belum terlaksana dengan maksimal dan tidak sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Analisis Ketepatan Penyelesaian Tugas melalui sub indikator Penyelesai tugas sasaran kinerja Pegawai (SKP) Pegawai sudah berupanya hampir bisa dikatakan telah terlaksana dengan baik walaupun harus lebih ditingkatkan kembali. Pada realitanya capaian kinerja yang telah disusun dalam laporan tahunan pada tahun 2021 telah terlaksana hampir 100% tetapi belum bisa maksimal dan lebih ditingkatkan kembali. Masih adanya program yang belum bisa ter realisasikan dengan baik karna terbatasnya ruang gerak pegawai pada masa pandemi saat itu pelaksanaan kinerja pegawai belum bisa terlaksana dengan baik.

### Ketepatan Waktu jam Kerja

Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja. Pegawai Kasubag TU bagian Kepegawaian pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur, yang dimana jam masuk kerja pada hari senin hingga kamis Pegawai wajib masuk sebelum jam 08.00 dan pulang jam kantor pukul 16.00 dan pada hari jum'at Pegawai masuk lebih awal yakni mulai pukul 07.00 dan pulang ham kantor pukul 16.00 sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh Dinas. Mengenai kesesuaian jam kantor, Pegawai sudah berupaya untuk masuk sesuai jam telah ditentukan tapi masih ada beberapa Pegawai yang datang terlambat, memakai jam oprasional dengan kepentingan pribadi. Tetapi keterlambatan kedatangan Pegawai dan menggunakan waktu untuk kepentingan pribadi sudah tidak sesering dulu karna sekarang dinas sudah memilki sanksi tegas bagi Pegawai yang tidak bisa mengikuti peraturan dengan baik.

Analisis Kesesuaian Waktu jam Kerja Pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin untuk datang bekerja sesuai jam telah ditentetukan oleh dinas tapi masih ada beberapa pegawawai yang datang tidak tepat waktu, masih ada Pegawai yang menggunakan jam oprasional kantor dengan kepentingan pribadi. Dengan adaya peraturan dan sanksi yang berat yang diberikan kepada Pegawai untuk saat ini cukup efektif karna telah mengurangi jumlah Pegawai yang tidak menaati peraturan.

### Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir atau tidaknya pegawai dalam suatu instansi. Pencatatan absensi Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia SDM atau (*Human Resources Management*). Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan

efektivitas kerja adalah dengan menggunakan absensi digital yaitu absensi jenis E-presensi. E-presensi yang digunakan oleh Pegawai suduh cukup efektif. Mengenai tingkat kehadiran Pegawai sudah berusaha untuk datang sesuai hari kerja yang berlaku tetapi masih ada beberapa Pegawai yang datang tidak sesuai dengan hari aktif kerja dikarnakan alasan keperluan keluarga dan sakit adanya peraturan dan sanksi baru ini terlihat sudah cukup efektif mengingat sanksi yang diberikannya sudah tegas.

Analisis Tingkat Kehadiran Pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin untuk bisa mematuhi hari komulatif kerja, Tapi masih ada beberapa Pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan izin dan sakit yang jumlahnya sudah sedikit dengan adanya E-presensi sangat membantu Pegawai dikarnakan dalam absensi digital tersebut Pegawai bisa terdeteksi lokasi bekerja saat jam kerja berlaku, sanksi tegas yang dikeluarkan oleh pemerintah diharapkan dapat memberikan efek jerah kepada pegawai ASN yang suka melanggar kewajiban Pegawai.

**Kerjasama Pegawai**

Kerjasama diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama 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. Sebuah komunikasi yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi semua organisasi. Untuk memahami komunikasi dengan mudah, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai konsep- konsep dasar komunikasi. Menurut Robbins (1996), Komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi. Menurut Athoillah (2010). Dengan adanya respons, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah.

Mengenai kerjasama antar Pegawai sudah terjalin dengan baik dengan adanya diskusi antar Pegawai dan atasan saat tidak memahami pekerjaan dan menemuai sebuah konflik bisa diselesaikan dengan segera mungkin bsa menjadi bukti bawasannya Kerjasama pada Pegawai Kasubag TU sudah berjalan dengan baik. Analisis Kerjasama Pegawai mengenai kerjasama antar Pegawai sudah terjalin dengan baik dengan adanya diskusi antar Pegawai dan atasan saat tidak memahami pekerjaan dan menemui sebuah konflik bisa diselesaikan dengan segera mungkin hal itu bisa menjadi bukti bawasannya Kerjasama pada Pegawai Kasubag TU sudah berjalan dengan baik.

Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kasubag TU dalam Menyiapkan Bahan Pelaksanaan Penyusunan Perencanaan Pembinaan Kepegawaian dan Disiplin Pegawai. Pada tahap penyelesaian tugas Pegawai sudah berjalan dengan baik dikarnakan factor pamdemi pada saat itu target Pegawai belum bisa sempurna 100%. Untuk kesesuaian waktu jam kerja Pegawai sudah berupaya datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh instansi tetapi masih adanya Pegawai yang tidak menaati peraturan dengan datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditetapkan dan masih adanya Pegawai yang menggunakan jam oprasional kantor untuk kepentingan pribadi.

Dalam tingkat kehadiran Pegawai sudah berusaha masuk sesuai hari komulatif kerja tetapi tidak bisa sempurna 100% dan dengan adanya saknsi tegas yang diberikan kepada Pegawai saat tidak menaati peraturan dan sistem absensi digital bisa mendeteksi dimana titik keberadaan Pegawai. Kerjasama Pegawai Kasubag TU khususnya Pegawai bagian kepegawai sudah memiliki tingkat Kerjasama yang baik (Lampiran 1).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Kepegawaian Kasubag TU Pada Dinas Pertanian Dan KEtahanan Pangan Provinsi Jawa Timur tentang Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kasubag TU Dalam Menyiapkan Bahan Pelaksanaan Penyusunan Perencanaan Pembinaan Kepegawaian Dan Disiplin Pegawai bahawa dapat disimpulkan. Dalam tahap ketepatan penyelesaian tugas pegawai pada Kepegawaian Kasubag TU Pegawai sudah berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah direncanakan akan tetapi hasil kerja pada tahun 2021 masih belum sesuai dengan target yang telah direncanakan terdapat 2 poit yang tidak memenuhi target yakni Orientasi pelayanan Pegawai dan menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan perencanaan pembinaan kepegawaian dan disiplin Pegawai. Dua kinerja tidak bisa ter-realisasikan dengan baik dikarnakan factor pandemi pada saat itu sehingga ruang gerak Pegawai tersebut sedikit terbatas. Dalam tahap kesesuaian waktu jam kerja pegawai pada Kepegawaian Kasubag TU Pegawai sudah berusaha untuk datang tepat waktu seperti peraturan pada hari senin hingga kamis masuk pukul 07.00 wib pulang Pukul 16.00 wib sedangkan pada hari jum'at masuk pukul 06.30 wib dan pulang pukul 16.00 wib akan tetapi masih ada beberapa Pegawai yang datang terlambat, menggunakan jam oprasional kantor dengan kepentingan pribadi. Dengan adanya Pegawai yang tidak menaaati peraturan kewajiban jam masuk dan jam pulang kantor instansi telah mengeluarkan sanksi tegas untuk para Pegawai yang tidak menaati peraturan. Dalam tahap tingkat kehadiran Pegawai pada Kepegawaian Kasubag TU Pegawai sudah berusaha untuk datang sesuai hari komulatif kerja. Pegawai Kepegawaian Kasubag TU menggunakan sistem absensi berupa absensi digital yang bisa diunduh melalui handphone Bernama E-presensi yang dimana absen tersebut sudah bisa menentukan letak titik lokasi Pegawai berada sehingga Pegawai tidak bisa meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Dalam tahap Kerjasama Pegawai pada Kepegawaian Kasubag TU Pegawai sudah memiliki Kerjasama yang baik antar Pegawai, bawahan, dan atasan slalu mendiskusikan problem pekerjaan secara bersama-sama. Saling membantu satu sama lain dan memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

Akib, H. (2010). Policy Implementation: What, Why, and How. *Journal of Public Administration, 1*(1), 1–11.

Akib, H. (2012). Policy Implementation: What, Why and How. *Scientific Journal of Public Administration, 1*(1), 1–11. https://doi.org/10.26858/JIAP.V1I1.289.

Budiarti, I. (2005). *Balanced Scorecard Sebagai Alat Ukur Kinerja dan Alat Pengendali Sistem Manajemen Strategis*. Majalah Ilmiah UNIKOM

Budiarti, I. (2009). Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan *Balance Scorecard*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi, Profitabilitas, 3*(1), 57-68.

Budiarti, I. (2013). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. *Ragam Kajian Science, 1*, 1-10.

Budiarti, I. (2015). *The Development of Dimensions of Organizational Culture*. COMSA.

Engkus., Ulfah, N. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah, 1*(1), 39-61,

Gayatri, G. A. P., Imbaruddin, A., Muttaqin. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Cendrawasih Makasar Branch . *Jurnal Administrasi Negara, 24*(3), 189-199.

Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik, 5*(1), 30-37. https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1027.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Ma'ruf, A. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo

Mahmud., Irwanto. 2021, Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Penyelengara Haji dan Umrah Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tanah Bambu. *Reformasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 11*(1), 1-7. http://doi.org/10.33366/rfr.v11i1.1906.

Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.

Miles, Mathew B., Huberman, A. Michael., Rohidi, T. R., Mulyarto. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (U.-P. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi (ed.); Edition 3). Sage Publications

Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Offset.

Peraturan Daerah No 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

Peraturan Gubenur Jawa Timur no. 85 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturaan Pemerintah 94 Tahun 2021 Pasal 15 Ayat 1 dan 2Tentang Disiplin Pegawai

Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains, 2*(8), 1358–1364. https://doi.org/10.59141/jiss.v2i08.396.

Sastrohadiwiryo, S. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Alfabeta.

Setiawan. (2014). *Good Governance*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

A.W. Widjaja, M. (2007). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali Pers.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Lampiran 1. Analisis Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kasubag TU dalam Menyiapkan Bahan Pelaksanaan Penyusunan Perencanaan Pembinaan Kepegawaian dan Disiplin Pegawai

| No. | Indikator | Hasil Analisis |
|---|---|---|
| 1. | Ketepatan Penyelesaian Tugas | Hasil analisis Ketepatan Penyelesaian Tugas dapat diukur dengan sub indikator penyelesaian tugas sasaran kinerja Pegawai (SKP), berdasarkan penyelesaian tugas sasaran kinerja pegawai sudah berupaya dan hampir bisa telah terlaksana dengan baik tetapi masih harus ada yang lebih ditingkatkan Kembali. Penyelesaian tugas tidak bisa sesuai target yang telah direncanakan dikarnakan factor pandemi dengan ruang gerak Pegawai yang terbatas terdapat beberapa target tidak terrealisasikan seperti rencana sebelumnya dengan maksimal.<br>Jadi dalam tahap penyelesaian tugas Pegawai sudah berjalan dengan baik dikarnakan factor pamdemi pada saat itu target Pegawai belum bisa sempurna 100%. |
| 2. | Kesesuaian Waktu Jam Kerja | Hasil analisis kesesuaian waktu jam kerja dapat diukur dengan sub indikator Kepatuhan Pegawai dalam menaati aturan jam masuk/ jam pulang kantor, berdasarkan kesesuain waktu jam kerja masih adanya Pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan aturan jam masuk, masih adanya Pegawai yang menggunakan jam oprasional kantor untuk kepentingan pribadi. Instansi telah mengeluarkan sanksi tegas bagi Pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut berupa pemotongan gaji tunjang dan teguran lisan bagi Pegawai yang menggunakan waktu untuk kepentingan pribadi. Pemotongan gaji tunjangan dihitung dari berapa menit Pegawai terlambat dan akan ditotal saat akhir bulan.<br>Jadi dalam tahap kesesuaian waktu jam kerja Pegawai sudah berupaya datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh instansi tetapi masih adanya Pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan masih adanya Pegawai yang menggunakan jam oprasional kantor untuk<br>kepentingan pribadi. |
| 3. | Tingkat Kehadiran | Hasil analisis tingkat kehadiran dapat diukur dengan sub indikator E-presensi, berdasarkan tingkat kehadiran Pegawai dalam Kasubag TU khususnya bagian kepegawain, Pegawai sudah berupaya masuk sesuai dengan hari komulatif kerja tetapi masih ada beberapa Pegawai yang tidak bisa masuk kantor dikarankan alasan tertentu, dengan adanya hal tersebut tingkat tidak kehadiran |

| No. | Indikator | Hasil Analisis |
|---|---|---|
| | | Pegawai pada saat hari komulatif kerja sudah berkurang dikanakan adanya sistem absensi digital atau online yang bisa mendeteksi dimana titik letak keberadaan Pegawai dan juga adanya saksi tegas yang diberikan kepada Pegawai saat tidak menaati peraturan.<br>Jadi dalam tahap tingkat kehadiran Pegawai sudah berusaha masuk sesuai hari komulatif kerja tetapi tidak bisa sempurna 100% dan dengan adanya saknsi tegas yang diberikan kepada Pegawai saat tidak menaati peraturan dan sistem absensi digital bisa mendeteksi dimana titik keberadaan Pegawai. |
| 4 | Kerjasama | Hasil analisis Kerjasama dapat diukur dengan sub indikator diskusi Pegawai, berdasarkan kerjasama Pegawai khususnya bagian Kepegawaian Kerjasama antara Pegawai dengan atasan, bawahan, dan antar Pegawai lainnya sudah terjalin dengan baik, dengan mendisukusikan secara Bersama-sama dan saling membantu satu sama laim menjadikan semua kendala dalam hal pekerjaan menjadikan penyelesain permasalahan lebih mudah dan cepat.<br>Jadi dalam tahap Kerjasama Pegawai Kasubag Tu khususnya Pegawai bagian kepegawai sudah memiliki tingkat Kerjasama yang baik. |

Sumber: Data Primer di Olah 2022