

## **Pentingnya Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur**

Sigit Ardianto Husada  
Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Krisnadwipayana

[sigit.ardianto@ui.ac.id](mailto:sigit.ardianto@ui.ac.id)

---

<b>Article Info</b>	<b>Abstrak</b>
<b>Article History</b>  Received: 31 October 2023  Accepted: 21 November 2023  Published: 04 December 2023	<p>Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi pemerintah, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya dalam organisasi tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun tujuan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur. Hasil penelitian dari penulisan ini adalah keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja didalamnya. Pengukuran kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur, melalui: Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dan Kerja sama. Upaya Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan Sharing Session, mengadakan pendidikan dan pelatihan, bimbingan mental serta menempatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi, konsistensi penegakan kode etik dan/atau perilaku sehingga dapat terus berkembang sejalan dengan semakin tingginya aktivitas pembangunan dan tuntutan untuk memenuhi kepentingan publik</p>
<b>Kata Kunci</b> Peningkatan Kinerja, Penilaian Kinerja dan Umpan Balik	
<b>Keywords</b> <i>Performance Improvement, Performance Appraisal And Feedback</i>	
	<p><b>Abstract</b> <i>Human Resources (HR) in an organization are people who work in an organization who are often called employees. Human resources are the most valuable asset in government organizations, without human resources the resources in the organization will not be able to produce optimal performance. Employee performance is the work results achieved by employees within a certain period of time to achieve a goal. The aim of this writing is to determine the increase in employee performance at the Head of Dua Wetan Village Office, Ciracas District, East Jakarta. The research results from this paper are that the success of an organization is largely determined by the quality of human</i></p>

---

---

*resources or the people who work in it. Measuring employee performance at the Head of Dua Wetan Subdistrict Office, Ciracas District, East Jakarta, through: Quality, Quantity, Use of time and Collaboration. Efforts by the Head of Dua Wetan Subdistrict Office, Ciracas District, East Jakarta to improve employee performance are carried out through Sharing Sessions, holding education and training, mental guidance and placing human resources according to organizational needs, consistent enforcement of codes of ethics and/or behavior so that they can continue to develop in line with increasingly high development activity and demands to fulfill public interests.*

---

## **Pendahuluan**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi pemerintah, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya dalam organisasi tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Maka dengan demikian sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pelayan publik. Peran sebagai pelayan publik pada zaman sekarang seringkali dipandang sebelah mata dan miskin kepercayaan publik. Ini disebabkan karena dari tahun ke tahun kinerja pelayan publik terus menurun. Kinerja pelayan publik hampir setiap hari diberitakan di berbagai media komunikasi seperti televisi, radio, internet, koran, majalah dan sebagainya. Kinerja yang diberitakan sebagian besar adalah untuk memberitahukan kepada masyarakat bahwa telah terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh aparat negara tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan

produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Alasan lain mengapa masalah sumber daya dianggap patut mendapat perhatian khusus adalah karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Tenaga kerja berperan sebagai sumber potensi untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan secara maksimal, agar mampu memberikan output optimal pula. Hal ini menuntut organisasi maupun perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai sangat penting seperti halnya di Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas, karena sebagai salah satu kelurahan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur adalah merupakan bagian dari komponen organisasi pemerintahan terendah yang lebih dekat kepada masyarakat dan mewakili pemerintahan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, Pegawai di Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur dituntut untuk lebih berperan aktif dan harus mampu meningkatkan kualitas hasil kerja.

Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan keterlibatan pegawai dalam organisasi tersebut. Tingkat kenyamanan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi selayaknya diperhatikan oleh organisasi. Semakin tinggi tingkat keterlibatan dari pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai akan lebih antusias terhadap pekerjaannya apabila ia dilibatkan secara langsung dengan kegiatan organisasi, pegawai akan merasa lebih diakui dalam organisasi tersebut dan tingkat kenyamanan pegawai terhadap pekerjaannya pun semakin tinggi. Sehingga organisasi dan pegawai akan mengalami keuntungan yang sama. Organisasi akan lebih meningkat produktivitasnya, sedangkan pegawai akan nyaman dan lebih bergairah dalam pekerjaannya. Adapun terhadap pegawai yang kompeten dalam bidangnya dalam organisasi, organisasi akan selalu berusaha memberikan dukungan terhadap pegawai tersebut dengan berbagai cara.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan tersebut. Keberhasilan pegawai bisa dilihat dari segi prestasi kerja, kemampuan kerja dan disiplinnya. Ketiga unsur tersebut bila terlaksana dengan baik, maka hasil yang diperoleh tentu akan lebih baik pula. Namun masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan peningkatan kinerja di Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur seperti masih adanya sebagian pegawai yang mengulur-ulur waktu pekerjaannya, masih adanya pegawai yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang menunggu perintah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka judul dalam penulisan ini adalah “Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur”

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2008:47), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Martoyo, (2000:91), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran dalam kriteria yang disepakati bersama. Mukijat (2000:261), merumuskan bahwa kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang telah dijalankan atau dilakukan seseorang dan telah menjadi kewajibannya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2007:264) Penilaian Kinerja bertujuan untuk : mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Mendorong terciptanya

hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

### **Peningkatan dan Penilaian Kinerja**

Upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan penilaian kinerja menurut Dessler (1997:72), mengatakan bahwa biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : penetapan standart kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standart-standart, memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

### **Pengukuran Kinerja Pegawai**

Menurut John Minner dalam Sudarmanto (2009:64) mengatakan bahwa pengukuran kinerja setidaknya harus mencakup 4 dimensi antara lain : kualitas yang terkait dengan tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan, kuantitas yang terkait dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam bekerja yang berkaitan dengan kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang serta kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

### **Hasil Penelitian**

#### **Peningkatan kinerja pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Pentingnya kinerja pegawai pada suatu organisasi pemerintahan seperti pada Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur merupakan alah satu unsur dalam pencapaian tujuan kinerja yang maksimal, dengan mencerminkan kesadaran dan etika baik yang didasarkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku serta pengaruhnya seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006:9). Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 itu disebutkan, bahwa penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Kinerja merupakan bagian di dalam proses manajemen pemerintahan, yang bertujuan sebagai alat evaluasi atas pekerjaan yang dilaksanakan serta sebagai bagian penting dalam program pengembangan kapasitas aparatur. Hasil penilaian menjadi umpan balik atas kinerja aparatur, dan menjadi acuan bagi penguatan dan perbaikan kinerja aparatur di masa yang akan datang. Penilaian kinerja mengukur dan menilai bagaimana proses bekerja, perilaku kerja serta hasil kerja dari para pegawai Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur.

Kinerja pegawai yang Kompeten. Peningkatan kinerja para pegawai Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur sangat di dukung dengan kompetensi kerja sesuai latar belakang masing-masing, sehingga terwujudnya tenaga kerja yang kompeten pada bidang kerjanya masing-masing. Kompetensi seorang pimpinan menjadi motivator tersendiri bagi para bawahannya, kecakapan dalam menjalankan tugasnya selalu menjadi acuan oleh para bawahannya untuk bekerja dengan efisien. Kedisiplinan seorang pimpinan merupakan tolak ukur bagi para bawahannya, lurah Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur menjadi contoh teladan bagi para bawahannya. Kompetensi pegawai Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur merupakan acuan yang baik bagi masyarakat.

Mengembangkan Kinerja Aparatur yang Mandiri dan Harmonis. Tercapai dan terlaksananya tugas yang diemban oleh Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur sangat ditentukan oleh sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan. Pengetahuan dan keahlian atau keterampilan dalam menangani berbagai bidang tugasnya. Aparatur yang kapabel adalah aparatur yang memiliki dimensi kemampuan dan ketrampilan, dimana dimensi-dimensi ini akan sangat dipengaruhi oleh program pengembangan yang diikuti oleh aparatur. Dimensi kemampuan yang dimiliki oleh aparatur untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan, sedangkan performance aparatur dalam menguasai dan memahami bidang tugasnya.

Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Aparatur Yang Profesional. Budaya kerja berkualitas dan rasa memiliki dapat diciptakan bersama-sama sehingga suasana kerja yang kondusif yang dapat mewujudkan kinerja yang produktif dan efektif dapat diciptakan.

Evaluasi Kebutuhan Pelatihan. Pelatihan adalah salah satu pembinaan bagi aparatur sangat diperlukan untuk menciptakan aparatur yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas kedinasannya. Kegiatan pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman belajar dilapangan. Proses ini diharapkan dapat merubah secara mendasar terhadap seseorang sehingga dapat memperbaiki kemampuannya, untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan produktif. Pelatihan aparatur merupakan proses penentu yang harus terus menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan kinerja, pengetahuan, ketrampilan dan sikap relevan.

### **Pentingnya Umpan balik Dalam Manajemen Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mencapai tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja merupakan suatu yang sangat penting. Karena hal ini dapat digunakan untuk mengevaluasi. Untuk mengukur kinerja pegawai pada Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur, melalui:

**Kualitas.** Kualitas ini berhubungan dengan hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang diberikan oleh pihak pada suatu organisasi dalam hal ini para pegawai dengan memperhatikan kualitas, pekerjaan itu diselesaikan sesuai dengan apa yang diperintahkan, sesuai dengan data yang akurat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga hasil dari pekerjaan tersebut dapat diterima oleh semua pihak baik internal organisasi maupun eksternal organisasi.

**Kuantitas.** Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, kuantitas pekerjaan biasa juga dikatakan sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, kuantitas ini bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah SDM dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Proses penentuan kuantitas kerja seperti ini sering menimbulkan komitmen pegawai, semangat kerja, kepuasan dan motivasi yang lebih besar.

**Penggunaan waktu.** Penggunaan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian 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.

**Kerja sama.** Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan

erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

### **Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di butuhkan upaya yang bisa merangsang pegawai agar bisa lebih eksis dalam meningkatkan kinerja, yaitu :

#### **Disiplin**

Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Salah satu tolak ukur disiplin adalah kehadiran.

#### **Diklat**

Untuk menjadikan kelurahan sebagai salah satu institusi yang memegang peranan penting dalam menjaga dengan fungsi yang kompleks dan terus berkembang sejalan dengan semakin tingginya aktivitas dan tuntutan untuk memenuhi kepentingan pembangunan nasional, diperlukan pengelolaan yang profesional. Profesionalisme pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan serta kegiatan sejenisnya. Pendidikan dan pelatihan memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam usaha membekali para pegawai agar memiliki kompetensi yang memadai sehingga visi organisasi terwujud. Tidak kalah penting bahwa sumberdaya manusia, termasuk para widyaiswara harus ditingkatkan kompetensi melalui berbagai pendidikan, seminar, lokakarya, diklat. Diklat atau pendidikan dan latihan merupakan sarana dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar supaya mereka mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggannya. Pengetahuan dan keterampilan menjadi modal pokok bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas agar apa yang menjadi tanggung jawab dapat dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan.

#### **Sanksi**

Sanksi adalah tindakan hukum yang diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan atau tata tertib yang diberlakukan disetiap instansi pemerintahan maupun swasta. Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur memberlakukan pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sesuatu yang menjadikan sebuah instansi dapat berjalan dengan baik ketika terciptanya peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pelanggaran yang dilakukan pegawai

terhadap ketentuan kode etik pegawai tentu akan mendapatkan sanksi yang sangat berat sesuai perundang-undangan yang berlaku. Keterikatan pegawai tidak terlepas dari beberapa aturan yang mengikat, mengingatkan begitu pentingnya kode etik untuk terus dijadikan tuntunan pegawai yang mengikat kewewenangan pegawai untuk melakukan hal-hal diluar kawasan dan fungsinya.

Upaya Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan *Sharing Session*, mengadakan pendidikan dan pelatihan, bimbingan mental serta menempatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi, konsistensi penegakan kode etik dan/atau perilaku sehingga dapat terus berkembang sejalan dengan semakin tingginya aktivitas pembangunan dan tuntutan untuk memenuhi kepentingan publik.

### **Kesimpulan**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja didalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara atau unsur utama sumber daya manusia serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari instansi yang menaunginya atau tempat pegawai tersebut bekerja. Tercapainya tujuan instansi/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengukuran kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur, melalui: Kualitas yaitu Pekerjaan dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan, akurasi data, seluruh keputusan dan kebijakan yang dikeluarkan didukung oleh keakurasian data serta pengetahuan yang dimiliki para pegawai mempengaruhi kualitas pekerjaan karena pengetahuan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing dan sangat membantu dalam proses pekerjaan meningkatkan kualitas pekerjaan tersebut.

Kuantitas. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai.

Penggunaan waktu yaitu penyelesaian 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.

Kerja sama yaitu terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja.

Adapun upaya Pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan *Sharing Session*, mengadakan pendidikan dan pelatihan, bimbingan mental serta menempatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi, konsistensi penegakan kode etik dan/atau perilaku sehingga dapat terus berkembang sejalan dengan semakin tingginya aktivitas pembangunan dan tuntutan untuk memenuhi kepentingan publik.

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bernardin & Russel. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Haryanto, B., Hariyadi, A. R. ., & Robby, U. B. . (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia). *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i1.115>
- Irham, Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga, Bandung:Alfabeta.
- Isal Anwar Hasan. 2017. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak Jurnal "Gema Kampus" Edisi Vol.12 No.2*.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFJ-Jogjakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Miner, John. B. 2009. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta.

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Moekijat. 2000. *Kamus Manajemen*, Bandung, Penerbit CV. Mandar Maju.
- Ziyadatun Muhtadin. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.