

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGUJIAN STANDAR INSTRUMEN UNGGAS DAN ANEKA TERNAK (BSIP UAT)

Masliatul Aini¹, Denny Hernawan²

¹²Program Studi Adminstrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Djuanda. Jl.Tol Ciawi No.1 Kode Pos 16720

Korespondensi : masliatulaini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di BSIP UAT dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini memperlihatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, juga mengindikasikan adanya perbedaan kinerja di antara pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar BSIP UAT melakukan pelatihan berkala, memperbaiki sistem penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan dukungan manajerial, berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di BSIP UAT, serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, analisis ini tidak hanya relevan untuk pemahaman internal organisasi, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi instansi lain yang memiliki konteks serupa dalam meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Kata kunci : Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut (Asmaya, 2021) Kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi, yang menjadikannya sangat penting. Organisasi harus memahami kelemahan dan keuntungan karyawan untuk memperbaiki kelemahan dan mengkonsolidasikan karyawan sebagai dasar untuk keuntungan dalam upaya meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan. Ini berarti bahwa karyawan di setiap divisi organisasi harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan uraian atau deskripsi pekerjaan. Proses ini biasanya dilakukan setiap bulan dan bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam membangun kualitas kerja dan memperbaiki pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Dalam kinerja pegawai, yang mencakup kegiatan karyawan seperti absensi karyawan, perizinan karyawan, dan penilaian karyawan, baik secara elektronik maupun manual. Disimpan dalam bentuk kertas di internet biasanya rentan terhadap kehilangan dan membutuhkan ruang penyimpanan.

Maka kinerja pegawai berdampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan atau produk, serta kepuasan pelanggan. Selain itu, kinerja yang baik juga berkontribusi pada reputasi organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, peningkatan biaya, dan bahkan kerugian finansial. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai serta langkah-langkah yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Pendekatan sistematis ini digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi E Kehadiran

Rekapitalisasi kehadiran suatu tindakan strategis oleh organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki, memperkuat, dan mengoptimalkan struktur modalnya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kehadiran sumber daya yang ada. Proses ini biasanya melibatkan penyesuaian komposisi modal, baik dari segi ekuitas maupun utang, serta untuk pertimbangan faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi operasional dan pertumbuhan organisasi.

Rekapitalisasi kehadiran sebuah proses pengumpulan data dan pelaporan informasi terkait kehadiran pegawai yang bertujuan untuk mencatat jam masuk, jam pulang dan jam kerja pegawai yang bertujuan untuk memantau kehadiran karyawan pada setiap harinya.

Maka kehadiran pegawai pada bulan juli terlihat masih ada yang tidak memberikan keterangan. Terdapat 3 pegawai yang absen karena terjadinya keterlambatan, sehingga terjadinya alpha. Oleh karena itu, absen kehadiran sangat penting karna untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin pegawai yang konsisten.

Rekapitulasi Perizinan

Rekapitulasi izin adalah proses pengumpulan, analisis, dan presentasi data terkait izin yang diberikan oleh suatu organisasi. Tujuan dari rekapitulasi ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang status izin saat ini, baik dalam hal jumlah, jenis, maupun waktu penerbitan.

Rekapitulasi perizinan proses pengelolaan dan pengamatan izin yang diperlukan oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai harus melakukan izin jika berhalangan hadir pada saat jam kerja, izin hanya dapat dilakukan pada saat waktu tertentu atau tidak ada kepentingan dinas yang mendesak. Pengajuan izin pegawai harus mendapatkan persetujuan dari atasan langsung.

Berdasarkan analisis yang diketahui bahwa melakukan rekapitulasi perizinan dilakukan melalui web yang berada di akun Kepala Tata Usaha untuk menjadikan antara absen manual dan absen elektronik menjadi seimbang. Untuk melihat kegiatan yang telah diberikan selama bekerja seperti adanya kegiatan dinas luar dll.

Rekapitulasi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu komponen manajemen kinerja, itu sangat penting untuk keberhasilan sistem.

Selanjutnya, hasil penilaian kinerja dievaluasi dan dikomunikasikan kembali kepada pegawai yang dinilai untuk memberi tahu tentang kinerja sebelumnya dan kinerja yang diharapkan. Evaluasi terhadap penilaian kinerja yang telah dilaksanakan apakah sudah dapat mencapai tujuan atau belum. Proses ini penting untuk memahami sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi tercapai, selain itu memberikan kritik yang bermanfaat kepada karyawan.

Berdasarkan observasi terdapat bahwa setiap pegawai adanya informasi kinerja tentang status yang sudah disetujui dengan baik, yang dilihat pada bulan Juli untuk mengevaluasi pegawai bahwa sudah dilakukan penguploadan dengan baik.

Rekapitulasi Absensi Apel

Apel pagi merupakan salah satu kegiatan yang menerapkan sikap kedisiplinan bagi pegawai sebelum kegiatan dimulai. Kegiatan pagi ini rutin dilakukan setiap dua minggu sekali pada hari Senin, apel juga menjadi salah satu bentuk dari kepemimpinan yang memberikan arahan kepada anggota, baik itu penyampaian informasi. Dapat disimpulkan apel adalah salah satu kegiatan yang mana telah mempunyai tujuan yaitu memberikan arahan dan bimbingan sebelum memulai aktivitas.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti apel masih banyak yang tidak menghadiri dengan tanpa keterangan. Dalam mengikuti apel di BSIP UAT diwajibkan karena jika tidak mengikuti apel dapat mengurangi gaji pegawai tersebut.

Kompetensi Pegawai

Menurut hasil observasi yang diamati dalam kompetensi pegawai di BSIP UAT sudah terbilang baik dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang tepat waktu dan dilandasi atas keterampilan yang relevan. keterampilan atau kemampuan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Inisiatif Pegawai

Inisiatif pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk mengambil tindakan tanpa harus diperintahkan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari pegawai BSIP UAT yang membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugas untuk meringankan pekerjaan atau mengatasi kesulitan yang muncul.

Analisa Kompetensi

- **Kualitas Kinerja Pegawai**

Kualitas kinerja pegawai merupakan kegiatan yang sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien apakah pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan sesuai. Ketepatan, kelengkapan, dan kerapian adalah tiga metrik yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kerja. Ketepatan berarti kesesuaian antara rencana kegiatan dan tujuan yang ditetapkan. Kualitas kinerja pegawai BSIP UAT sudah terbilang baik karena terlihat dari pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan teliti dan tepat waktu

- **Kompetensi pegawai**

Kompetensi pegawai merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan tugas yang didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh semangat kerja yang tinggi disebut kompetensi pegawai.

- **Inisiatif Pegawai**

Inisiatif pegawai merupakan kemampuan yang baik untuk membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas ditempat kerja. Disetiap pegawai berkaitan dengan kemampuan seseorang atau kemauan pegawai dalam mengambil suatu tindakan atau membuat keputusan yang positif untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya tanpa harus selalu menunggu perintah atau arahan dari atasan.

- **Kedisiplinan Pegawai**

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan meningkatkan sikap, perilaku, dan tindakan. Pelanggaran tertulis atau tidak tertulis terhadap peraturan perusahaan dianggap sebagai pelanggaran disiplin. Peraturan termasuk ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja, dan pulang lebih awal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis kompetisi kinerja pegawai sudah berjalan sebagaimana mestinya, seperti yang ditunjukkan oleh pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun, ada beberapa masalah, seperti beberapa pegawai melakukan hal-hal di luar jam kerja.

Selain itu dapat dibuktikan pada pendataan absensi pegawai tanpa keterangan jika berhalangan hadir kerja setiap bulannya di rekap. Dalam kegiatan kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang suatu tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian.

Ini dapat diukur dengan melihat seberapa cepat seorang pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Kinerja seorang pekerja dapat diukur dengan melihat seberapa banyak waktu yang mereka habiskan dan seberapa banyak jabatan yang mereka ambil.

SARAN

Bahwa softskill seperti kepemimpinan, pemecahan masalah, manajemen waktu, manajemen organisasi, berpikir kritis, kerja tim, kemampuan analisis, dan percaya diri sangat penting untuk menjadi sumber daya yang kompeten di masa depan. Namun, kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuannya juga diperlukan, termasuk keahlian dalam menggunakan microsoft excel/word serta digital yang lain karna kemampuan tersebut pasti akan di butuhkan.

Saran yang dapat penulis sampaikan sebagai bahan masukan proses pendataan pegawai agar tidak erorr dan tidak terjadinya keterlaambatan dalam pengumpulan data yang dilakukannya setiap bulannya.

Oleh karena itu atasan harus saling berkomunikasi perihal sistem yang erorr, keterlambatannya pegawai, dan tidak memberikan keterangan jika tidak masuk. Serta terus jaga komunikasi agar terjalin koordinasi sehingga tidak ada miskomunikasi.

REFERENSI

- Asmaya. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar Skripsi. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar*.
- Astuti, M. W. (2018). Analisis Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |*, 9(1), 22–36.
- Fahmi. (2014). Tujuan Kinerja Karyawan. *Perpustakaan Pancabudi*, 11–52.
- Hasibuan. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 14.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2002). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 13*, 1–64.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2019). S1_111701143_BAB II - Budi Ramadianto. *Pengertian*

Kompetensi, 11–27.

Juffri, A. L. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. *Skripsi*, 1–127.

Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>