

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI SUB BAGIAN PERUNDANGAN SEKRETARIAT DPRD KOTA BOGOR

Siti Hesti Rachmawati<sup>1</sup>, Rita Rahmawati<sup>2</sup>, Afmi Apriliani,<sup>3</sup>

<sup>1</sup>sheeesr1099@gmail.com

---

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Sub Bagian Perundangan Sekretariat DPRD Kota Bogor dengan mengacu pada empat dimensi utama yang menjadi indikator kinerja, yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik total sampling, di mana seluruh pegawai pada Sub Bagian Perundangan Sekretariat DPRD Kota Bogor dijadikan sebagai responden penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang objektif dan menyeluruh mengenai efektivitas kinerja pegawai, berdasarkan data empiris yang dihimpun langsung dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Weighted Mean Score (WMS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada dalam kategori baik. Dimensi prestasi kerja dan perilaku menunjukkan capaian tertinggi, yang mencerminkan tingkat profesionalisme, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi kewenangannya. Sementara itu, dimensi keahlian dan kepemimpinan masih memerlukan perhatian lebih, khususnya dalam aspek kreativitas, penguasaan teknologi, inisiatif kerja, dan peran pimpinan sebagai motivator. Penelitian ini juga menemukan adanya beberapa hambatan kinerja, seperti keterbatasan pelatihan, penggunaan teknologi yang belum optimal, dan kecenderungan pegawai untuk bergantung pada arahan atasan. Upaya

peningkatan telah dilakukan melalui pembagian tugas, pelatihan, serta arahan rutin dari pimpinan, namun efektivitasnya perlu terus dievaluasi agar peningkatan kinerja dapat berjalan lebih merata dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** kinerja pegawai, prestasi kerja, keahlian, perilaku, kepemimpinan.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen vital dalam mendukung tercapainya efisiensi dan efektivitas pelaksanaan fungsi lembaga pemerintahan, termasuk DPRD Kota Bogor. Unit Sub Bagian Perundang-undangan memainkan fungsi strategis dalam mendampingi proses perumusan kebijakan hukum daerah, termasuk penyusunan rancangan peraturan dan dokumen legal lainnya. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di sub bagian ini sangat menentukan keberhasilan tugas legislasi DPRD.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai di Sub Bagian Perundang-undangan masih menghadapi sejumlah kendala yang menghambat pencapaian kinerja secara maksimal. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi mencakup rendahnya disiplin kerja, ketidaksesuaian terhadap tata tertib kehadiran dan berpakaian, serta kurang maksimalnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Berbagai faktor di atas mencerminkan pentingnya dilakukan evaluasi menyeluruh serta upaya peningkatan kinerja pegawai secara sistematis dan berkelanjutan.

Penelitian ini mengungkap bahwa pencapaian target kerja masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain pelaksanaan tugas yang belum berjalan secara konsisten, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, minimnya inisiatif dari pegawai, serta lemahnya sistem komunikasi antarpegawai di lingkungan kerja. Pola ini serupa dengan kecenderungan yang pernah diungkap dalam studi sebelumnya yang menyoroti persoalan serupa di lingkungan sekretariat lembaga legislatif. Sementara itu, Fajrin (2021) dalam penelitiannya di DPRD Kabupaten Karawang juga menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Pratiwi (2020) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan menunjukkan bahwa

kedua faktor tersebut memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan yang holistik, yang mencakup peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemberdayaan motivasi kerja, dan pengembangan suasana kerja yang positif untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, kajian ini secara khusus menyoroti kinerja pegawai di Sub Bagian Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Bogor, dengan fokus pada analisis faktor-faktor internal yang memengaruhinya serta peran manajerial dalam mendorong peningkatan kinerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih empiris dalam penyusunan strategi yang tepat guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, terutama pada unit kerja yang memiliki peran langsung dalam proses legislasi daerah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang diteliti secara sistematis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis kinerja pegawai secara objektif berdasarkan data numerik. Menurut Crosswell (2018), pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji keterkaitan antar variabel yang dapat diukur secara objektif menggunakan instrumen tertentu, dan hasil pengukurannya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis atau teori yang diajukan.

Jenis penelitian deskriptif dipilih dengan tujuan untuk menyajikan pemaparan yang sistematis mengenai keadaan nyata terkait kinerja pegawai pada Sub Bagian Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Bogor. Untuk memperoleh data, digunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang disusun

berdasarkan indikator-indikator kinerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan persentase, untuk menggambarkan kecenderungan umum kinerja pegawai dan mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Sub Bagian Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Bogor tergolong dalam kategori baik. Penilaian kinerja mencakup empat dimensi utama: prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan, yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas-tugas legislatif dan administratif.

No.	Dimensi	Indikator	Rata-Rata Skor	Kriteria
1	Prestasi Kerja	Kuantitas pekerjaan	4.5	Sangat baik
		Kualitas pekerjaan	4.4	Sangat baik
		Ketepatan waktu	4.2	Baik
		Efisiensi penggunaan sumber daya	3.9	Baik

		Pencapaian target kerja	4.3	Sangat baik
		<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>4.26</b>	<b>Sangat baik</b>
2	Keahlian	Pengetahuan teknis	4.1	Baik
		Kemampuan teknologi	4.0	Baik
		Keterampilan komunikasi	3.8	Baik
		Kemampuan analitis	3.9	Baik
		Kreativitas dan inovasi	3.7	Baik
		<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>3.9</b>	<b>Baik</b>

3	Perilaku	Disiplin kerja	4.0	Baik
		Kerja sama tim	4.3	Sangat baik
		Tanggung jawab	4.2	Baik
		Inisiatif	3.8	Baik
		Etika kerja	4.4	Sangat baik
		<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>4.14</b>	<b>Baik</b>
4	Kepemimpinan	Kemampuan mengarahkan	3.9	Baik
		Pengambilan keputusan	3.8	Baik
		Kemampuan delegasi	4.0	Baik
		Kepemimpinan inspiratif	3.9	Baik
		Pengelolaan konflik	3.7	Baik
		<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>3.86</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4.04</b>	<b>Baik</b>	

Dalam aspek prestasi kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang memadai baik dari segi jumlah maupun mutu. Namun, efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya seperti waktu dan perlengkapan kerja masih memerlukan perhatian lebih. Temuan ini sejalan dengan studi Utami (2019), yang menekankan bahwa keberhasilan pencapaian target sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja dan ketepatan waktu.

Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang cukup baik dan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Meski pelaksanaan tugas telah berjalan sesuai jadwal, efisiensi dalam penggunaan waktu dan fasilitas belum sepenuhnya tercapai dan masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini juga tercermin dalam penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya pengelolaan waktu dan kualitas kerja dalam memenuhi target organisasi.

Pada umumnya, perilaku kerja pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan institusi, keterampilan dalam bekerja sama, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Namun demikian, masih terdapat sebagian pegawai yang belum terbiasa mengambil tindakan secara inisiatif. Kurangnya dorongan untuk bertindak tanpa instruksi langsung ini menjadi salah satu penghambat dalam mencapai kinerja maksimal, sebagaimana juga ditekankan dalam studi Fajrin (2021).

Dalam aspek kepemimpinan, distribusi tugas dan penyampaian instruksi sudah berlangsung dengan cukup efektif. Kendati arahan dan pembagian tugas telah berjalan dengan baik, masih dibutuhkan penguatan peran pimpinan sebagai figur yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menjadi penengah dalam konflik, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, sebagaimana dikemukakan dalam temuan Ropi (2021).

Secara umum, aspek yang paling menonjol dalam kinerja pegawai terdapat pada dimensi prestasi kerja dan perilaku. Aspek keahlian masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam kemampuan merumuskan gagasan secara strategis serta mengembangkan solusi inovatif dalam penyelesaian tugas. Di samping itu, pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan melibatkan peran aktif pegawai dalam berbagai proses organisasi perlu diperkuat agar tercipta dinamika kerja yang lebih progresif. Selain itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, yang mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Seperti yang dijelaskan oleh Suprianto (2019), upaya peningkatan kinerja di sektor publik

memerlukan penguatan kapasitas individu, pemanfaatan teknologi informasi secara optimal dalam proses kerja, serta kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pelayanan masyarakat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, kinerja pegawai Sub Bagian Perundangan Sekretariat DPRD Kota Bogor secara umum berada dalam kategori baik, terutama pada aspek prestasi kerja yang mencerminkan profesionalisme dalam pencapaian target, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Utami (2019) yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja legislatif sangat dipengaruhi oleh ketepatan dan mutu pelaksanaan tugas substantif. Keahlian pegawai tergolong cukup memadai, khususnya dalam penguasaan teknis dan pemanfaatan teknologi, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal komunikasi strategis dan kreativitas kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Hamid (2021) yang menyoroti pentingnya kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan regulasi yang kompleks serta proses digitalisasi dalam birokrasi publik. Mayoritas pegawai menunjukkan komitmen kerja yang positif, ditandai oleh kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Hal tersebut tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara tertib, menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi, serta berperan aktif dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang tertata dan kooperatif. Hal ini tampak dari kemampuan mereka dalam membangun sinergi dan kolaborasi yang efektif dalam tim kerja. Namun demikian, aspek kepemimpinan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal peran pimpinan sebagai penggerak motivasi dan teladan yang mampu memberikan inspirasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fajrin (2021), yang menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang terlalu birokratis dan minim pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan

dapat menjadi hambatan bagi tumbuhnya budaya inovatif dalam organisasi. Hambatan lainnya meliputi kurangnya inisiatif, keterbatasan program pelatihan, serta pemanfaatan teknologi yang belum optimal—fenomena yang juga dicatat oleh Yulianti (2020), yang mengamati bahwa birokrasi daerah cenderung unggul dalam aspek kepatuhan namun masih lemah dalam hal kreativitas dan dorongan bertindak. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi yang berkesinambungan terhadap kebijakan pengembangan kinerja, peningkatan kapasitas personal, serta reformasi gaya kepemimpinan dan sistem operasional kerja agar lebih adaptif dan responsif. Dengan langkah-langkah strategis tersebut, kinerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat dalam mendukung tugas-tugas strategis DPRD secara lebih efektif, adaptif, dan profesional.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pustaka Setia.
- Alwi, H. (2016). *Penilaian Kinerja dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Amir, M. (2018). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aprilyani, N. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan DPRD Kabupaten Kubu Raya*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 45–58.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Dewi, R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 22–30.
- Fajrin, R. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(2), 34–47.
- Hamid, A. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(1), 15–28.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*

*Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Kinerja Pegawai dalam Lembaga*

*Pemerintah*. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 77–85.

Ropi, R. (2021). *Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pelayanan*

*Publik*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 10(1), 89–103.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi*

*dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Suprianto, E. (2019). *Reformasi Birokrasi dan Dampaknya terhadap Kinerja*

*Pegawai Negeri*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 7(3), 66–74.

Triyono, B. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. *Jurnal*

*Ilmu Manajemen*, 4(2), 92–103.

Utami, R. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten*

*Purworejo*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 15–25.

Wijanarko, H. (2020). *Penempatan Pegawai Berdasarkan Spesifikasi Jabatan di*

*Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Organisasi dan*

*Manajemen*, 8(4), 55–65.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Jakarta:

Salemba Empat.