

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya

Rahma Partiw¹, Andi², Ari Ramdani³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail: rahmapartwi15@gmail.com, andistiatsm@gmail.com,
dosenmuda1983@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya yang terlihat dari ketidaksesuaian antara target kinerja dengan ketersediaan fasilitas kerja, rendahnya inisiatif pegawai dalam merespons kondisi lingkungan kerja, serta kurangnya perhatian terhadap arahan atasan. Kondisi tersebut dapat menghambat optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden, serta didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis kinerja pegawai mengacu pada indikator menurut Afandi yang meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah terlaksana dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pemanfaatan fasilitas kerja, inisiatif dalam melaksanakan tugas, serta respons terhadap arahan dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui optimalisasi fasilitas kerja, penguatan kedisiplinan, peningkatan inisiatif, serta pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik, Organisasi Pemerintah

Abstract

This research is motivated by performance problems among State Civil Apparatus employees at Purbaratu District, Tasikmalaya City, as indicated by a mismatch between performance targets and the availability of work facilities, low employee initiative in responding to workplace conditions, and insufficient attention to directions from superiors. These conditions may hinder the optimal implementation of duties and the achievement of organizational objectives. This study aims to identify and analyze the performance of State Civil Apparatus employees at

Purbaratu District, Tasikmalaya City. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees as respondents and supported by observation, interviews, and documentation. Employee performance was analyzed based on the indicators proposed by Afandi, consisting of quantity, quality, efficiency, discipline, and initiative. The results show that employee performance has generally supported the implementation of organizational tasks; however, several aspects still require improvement, particularly the utilization of work facilities, employee initiative in carrying out duties, and responsiveness to directions and workplace conditions. Therefore, improving employee performance requires optimizing work facilities, strengthening discipline, increasing initiative, and providing continuous guidance and supervision. These efforts are expected to improve the effectiveness of task implementation and support the achievement of organizational objectives.

Keywords: *Employee Performance, State Civil Apparatus, Public Service, Government Organization*

LATAR BELAKANG

Manajemen kinerja merupakan serangkaian proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen kinerja, setiap pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Kinerja tidak hanya menunjukkan aktivitas seseorang dalam bekerja, tetapi lebih menekankan pada hasil yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi publik. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan pelaksana berbagai tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan kegiatan administratif. Oleh karena itu, organisasi pemerintah membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat pencapaian pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam melakukan perbaikan kinerja pegawai.

Ketentuan mengenai kinerja pegawai juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa sasaran dan target kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 menjelaskan bahwa pencapaian kinerja pegawai membutuhkan dukungan sumber daya manusia, anggaran, peralatan kerja, pendampingan pimpinan, serta sarana dan prasarana. Dengan demikian, pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dianalisis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018:89), yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif. Kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai. Kualitas menunjukkan mutu hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Efisiensi berkaitan dengan kemampuan menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, sedangkan inisiatif berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bertindak secara mandiri, peka terhadap kondisi lingkungan kerja, serta mengambil tindakan yang diperlukan tanpa selalu menunggu arahan.

Kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah yang menjalankan fungsi pemerintahan sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya sebagai salah satu organisasi pemerintahan daerah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, administrasi pemerintahan, koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya. Pelaksanaan berbagai tugas tersebut membutuhkan kinerja pegawai yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kondisi kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai selama tahun 2022 sampai dengan 2025. Data yang diperoleh dari Kecamatan Purbaratu menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 17 pegawai dengan nilai rata-rata kinerja sebesar 91,58. Pada tahun 2023, jumlah pegawai tetap 17 orang dengan nilai rata-rata kinerja mengalami penurunan menjadi 90,70. Selanjutnya, pada tahun 2024 nilai rata-rata kinerja meningkat menjadi 91,37 dengan jumlah pegawai sebanyak 17 orang. Pada tahun 2025, jumlah pegawai menjadi 16 orang dengan nilai rata-rata kinerja sebesar 91,70.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, nilai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada rentang 90 sampai dengan 120 termasuk kategori baik. Meskipun nilai rata-rata kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu berada pada kategori baik, terdapat perubahan nilai dari tahun ke tahun yang menunjukkan adanya dinamika dalam pelaksanaan kinerja. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena capaian nilai secara umum belum sepenuhnya menggambarkan berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kinerja yang baik secara administratif perlu didukung oleh kondisi pelaksanaan tugas yang efektif, efisien, disiplin, dan memiliki inisiatif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Pertama, pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya berjalan optimal karena terdapat ketidaksesuaian antara target kinerja yang ditetapkan dengan ketersediaan fasilitas pendukung kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat dan beberapa pekerjaan berpotensi menumpuk sehingga target yang telah ditentukan tidak selalu dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan. Keadaan ini

menunjukkan adanya permasalahan pada aspek efisiensi, khususnya dalam pemanfaatan waktu dan sumber daya pendukung pekerjaan.

Kedua, masih ditemukan rendahnya inisiatif sebagian pegawai dalam merespons keadaan di lingkungan kerja. Pegawai cenderung kurang aktif dalam menyampaikan atau memberikan tanggapan terhadap kondisi yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, perhatian terhadap arahan pimpinan masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih terarah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek inisiatif menjadi salah satu bagian yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai tidak cukup hanya dilihat dari hasil penilaian kinerja secara umum, tetapi perlu dikaji berdasarkan kondisi nyata dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis kinerja pegawai berdasarkan lima indikator menurut Afandi (2018:89), yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif. Melalui pengkajian terhadap kelima indikator tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kinerja pegawai, aspek yang telah berjalan dengan baik, serta aspek yang masih memerlukan perbaikan. Hasil analisis tersebut selanjutnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kecamatan Purbaratu dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai serta menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugas dan pelayanan publik di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Pendekatan ini digunakan untuk memahami kondisi kinerja pegawai berdasarkan situasi yang terjadi secara alamiah di lingkungan kerja. Fokus penelitian diarahkan pada kinerja pegawai berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan hasil pengamatan terhadap aktivitas pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Informan penelitian dipilih berdasarkan keterkaitan dan pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan tugas serta kondisi kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti data kepegawaian, penilaian kinerja pegawai, dokumen pelaksanaan tugas, serta peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja,

pelaksanaan tugas, penggunaan fasilitas kerja, kedisiplinan, serta inisiatif pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi dan permasalahan kinerja pegawai berdasarkan fokus penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen kepegawaian, data penilaian kinerja, foto kegiatan, dan dokumen lain yang relevan.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memusatkan, dan menyederhanakan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif sehingga hubungan antar informasi dapat dipahami secara sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diperoleh di lapangan. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi. Dengan tahapan tersebut, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran yang faktual dan menyeluruh mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informasi penelitian diperoleh dari Camat, Sekretaris Kecamatan, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, serta Pengolah Data dan Informasi. Data dianalisis berdasarkan lima indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018), yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif. Kelima indikator tersebut digunakan untuk melihat kondisi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal pada seluruh indikator. Kualitas dan disiplin kerja menunjukkan kondisi yang relatif baik. Sementara itu, kuantitas dan efisiensi masih dipengaruhi oleh adanya tugas tambahan dan perangkapan pekerjaan. Pada aspek inisiatif, pegawai telah menunjukkan kemauan menyelesaikan permasalahan melalui komunikasi dan koordinasi, tetapi sikap proaktif dan kemandirian masih perlu diperkuat.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan indikator yang digunakan untuk melihat jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan target dan beban kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara, setiap pegawai di Kecamatan Purbaratu memiliki target pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Secara umum, target tersebut dapat terpenuhi dengan baik. Namun, terdapat pekerjaan tertentu yang membutuhkan waktu penyelesaian lebih lama karena karakteristik tugas dan kemampuan pegawai yang berbeda. Pekerjaan yang bersifat rutin cenderung dapat diselesaikan lebih cepat,

sedangkan pekerjaan yang membutuhkan koordinasi dengan bagian lain memerlukan waktu lebih panjang.

Selain itu, ditemukan adanya pekerjaan tambahan dan perangkapan tugas. Pegawai terkadang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya agar pekerjaan dapat segera diselesaikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kerja sama dalam lingkungan kerja, tetapi juga dapat menambah beban pekerjaan pegawai. Ketika tugas utama dan tugas tambahan harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan, pegawai perlu membagi waktu dan perhatian sehingga penyelesaian beberapa pekerjaan menjadi lebih lama.

Jika dikaitkan dengan indikator kuantitas menurut Afandi (2018), kemampuan pegawai dalam memenuhi jumlah pekerjaan sudah cukup baik karena target secara umum dapat dicapai. Namun, pencapaian tersebut belum sepenuhnya optimal karena dipengaruhi pembagian beban kerja, pekerjaan tambahan, dan tugas yang membutuhkan koordinasi. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja dan pembagian tugas yang lebih proporsional diperlukan agar kuantitas pekerjaan dapat ditingkatkan tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.

2. Kualitas

Kualitas berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan, ketelitian, ketepatan, kesesuaian dengan prosedur, serta kemampuan pegawai meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan pegawai di Kecamatan Purbaratu dilaksanakan berdasarkan perencanaan dan target kinerja yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengolah Data dan Informasi, pelaksanaan pekerjaan diawali dengan penetapan target dan pembahasan melalui rapat. Perkembangan pekerjaan selanjutnya dievaluasi dan dikontrol setiap minggu. Apabila ditemukan pekerjaan yang belum selesai tepat waktu atau belum sesuai, dilakukan pemeriksaan kembali untuk mengetahui bagian yang masih kurang dan menentukan langkah perbaikan.

Proses tersebut menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan menjadi bagian yang diperhatikan dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi secara berkala memberikan kesempatan kepada pimpinan dan pegawai untuk mengetahui perkembangan pekerjaan serta memastikan kesesuaian hasil dengan target dan prosedur yang berlaku. Pemeriksaan kembali juga menjadi langkah untuk mengurangi kesalahan dan memperbaiki pekerjaan yang belum sesuai.

Jika dikaitkan dengan indikator kualitas menurut Afandi (2018), kualitas kerja pegawai Kecamatan Purbaratu sudah berjalan cukup baik. Pegawai bekerja berdasarkan target dan perencanaan, sedangkan perkembangan pekerjaan dipantau melalui evaluasi. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor pendukung dalam menjaga mutu pekerjaan. Meskipun demikian, kualitas tetap perlu dipertahankan secara konsisten karena pekerjaan pemerintahan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

3. Efisiensi

Efisiensi merupakan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini, efisiensi dilihat dari pemanfaatan waktu kerja, fasilitas, teknologi, dan sumber daya lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai telah berupaya memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia. Namun, penerapannya belum sepenuhnya optimal karena adanya tambahan pekerjaan dan perangkapan tugas yang membuat pegawai harus membagi waktu dan tenaga untuk beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi tersebut dapat memengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan, terutama ketika tugas tambahan harus dilakukan bersamaan dengan pekerjaan utama.

Selain beban kerja, terdapat pula kendala pada sarana dan prasarana pendukung. Hasil observasi awal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target kinerja dengan ketersediaan fasilitas pendukung kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan terlambat, menumpuk, atau tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Pekerjaan yang membutuhkan koordinasi dengan bagian lain juga memerlukan waktu lebih panjang dibandingkan pekerjaan rutin.

Jika dikaitkan dengan teori Afandi (2018), efisiensi kerja pegawai Kecamatan Purbaratu sudah berjalan, tetapi belum optimal. Hambatan terutama berkaitan dengan beban kerja tambahan, perangkapan pekerjaan, pekerjaan yang membutuhkan koordinasi, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi tidak hanya dipengaruhi kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, peningkatan efisiensi perlu dilakukan melalui pengaturan beban kerja, pembagian tugas, pengelolaan waktu, dan penyediaan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

4. Disiplin

Disiplin merupakan indikator yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai di Kecamatan Purbaratu secara umum telah berjalan cukup baik. Pegawai berupaya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan tersebut mendukung keteraturan pelaksanaan pekerjaan serta membantu agar tugas dapat diselesaikan sesuai ketentuan.

Dalam pelaksanaan disiplin, Kecamatan Purbaratu memiliki mekanisme penanganan terhadap pelanggaran. Berdasarkan data penelitian, pelanggaran ditangani melalui peringatan secara bertahap, mulai dari teguran lisan hingga peringatan tertulis. Selain itu, terdapat ketentuan mengenai penggunaan seragam dan aturan kerja yang harus dipatuhi pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa belum terdapat penghargaan formal khusus bagi pegawai yang disiplin atau berprestasi, meskipun pimpinan dapat memberikan apresiasi secara personal.

Jika dikaitkan dengan indikator disiplin menurut Afandi (2018), disiplin kerja pegawai Kecamatan Purbaratu sudah berjalan cukup baik. Pegawai telah menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut perlu dipertahankan secara konsisten agar disiplin tidak hanya menjadi bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan disiplin yang terjaga, pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih tertib dan mendukung pelayanan kepada masyarakat.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu arahan pimpinan. Indikator ini berkaitan dengan kemandirian, kemampuan mencari informasi, dan keberanian menentukan langkah awal sesuai tugas dan kewenangan.

Berdasarkan hasil penelitian, ketika menghadapi permasalahan pekerjaan, pegawai Kecamatan Purbaratu umumnya melakukan komunikasi dan koordinasi dengan atasan. Hal yang sama dilakukan ketika terdapat sistem kerja baru atau perubahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai bertanya dan meminta arahan untuk memahami tugas serta mengurangi kemungkinan kesalahan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kemauan pegawai untuk menyelesaikan permasalahan. Komunikasi dan koordinasi dengan pimpinan juga merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena tidak semua permasalahan dapat diselesaikan secara mandiri, terutama apabila berkaitan dengan keputusan yang berada di luar kewenangan pegawai. Namun, apabila dikaitkan dengan konsep inisiatif menurut Afandi (2018), kondisi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan sikap proaktif dan mandiri.

Pada kondisi tertentu, pegawai masih membutuhkan arahan pimpinan sebelum menentukan tindakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengenali masalah, mencari informasi, dan mempertimbangkan alternatif penyelesaian secara mandiri masih perlu diperkuat. Peningkatan inisiatif diperlukan agar penyelesaian pekerjaan tidak selalu bergantung pada arahan pimpinan. Pegawai dapat diberikan ruang dan kepercayaan untuk mengambil langkah awal sesuai tugas dan kewenangannya, tanpa mengabaikan koordinasi ketika keputusan berada di luar batas kewenangan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lima indikator kinerja menurut Afandi (2018), kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya secara umum telah berjalan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal pada seluruh aspek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan telah didukung oleh adanya target, perencanaan, evaluasi, dan pengawasan. Hal tersebut membantu pegawai dalam menjaga kualitas pekerjaan dan kedisiplinan.

Di sisi lain, pelaksanaan pekerjaan masih menghadapi kendala berupa perangkapan tugas, tambahan beban pekerjaan, pekerjaan yang membutuhkan koordinasi, serta beberapa hambatan dalam penggunaan fasilitas pendukung. Kondisi tersebut terutama berpengaruh terhadap kuantitas dan efisiensi karena pegawai harus membagi waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu memperhatikan kesesuaian antara beban pekerjaan dengan kemampuan pegawai serta dukungan fasilitas yang tersedia.

Aspek inisiatif juga masih perlu diperkuat. Pegawai telah melakukan komunikasi dan koordinasi ketika menghadapi permasalahan, tetapi dalam kondisi tertentu masih membutuhkan arahan pimpinan sebelum menentukan langkah penyelesaian. Pegawai perlu

didorong agar lebih aktif dalam mencari informasi, mengidentifikasi permasalahan, serta mengembangkan alternatif penyelesaian sesuai tugas dan kewenangannya.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga perlu didukung melalui pengelolaan beban kerja yang sesuai, ketersediaan fasilitas pendukung, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kemandirian dan inisiatif. Kualitas dan disiplin yang telah berjalan baik perlu dipertahankan, sedangkan kuantitas, efisiensi, dan inisiatif perlu mendapat perhatian lebih agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih optimal pada seluruh indikator.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya secara umum sudah berjalan cukup baik berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif menurut Afandi (2018), tetapi belum sepenuhnya optimal. Kualitas dan disiplin telah berjalan baik, sedangkan kuantitas dan efisiensi masih dipengaruhi perangkapan tugas dan tambahan pekerjaan. Inisiatif juga perlu diperkuat karena pegawai belum sepenuhnya proaktif dalam menyelesaikan permasalahan. Oleh karena itu, pimpinan Kecamatan Purbaratu disarankan melakukan pembagian beban kerja yang lebih proporsional dan memberikan ruang kepada pegawai untuk lebih mandiri agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ahmad, A., Azis, S. N., & Murfat, M. Z. (2024). Beyond The Badge: The Determinants Of Indonesian Public-Servant Performance. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1).
- Alfia, D., & Syahrani. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Yayasan Ashabul Kahfi Tabalong Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2), 1494–1504.
- Astuti, Y., Firdaus, V., & Andriani, D. (2025). Manajemen Perubahan, Keterlibatan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 14(2), 550–567.
- Bataweya, N., Abdussamad, Z., & Tohopi, R. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jambura Journal Of Administration And Public Service*, 4(1).
- Haeruddin, Jawiah, S., & Erfain. (2023). Employee Performance In Public Services: Study At The Ranomeeto District Office, South Konawe Regency. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 68–73.
- Indrawan, I., Yuliani, F., & Tua, H. (2022). Implementasi Electronic Government (E-Gov) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Dumai Kota. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4771–4777.

- Kusumawati, Y., Pramono, T., & Suwarno. (2025). Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. *Jurnal Interaksi: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(2).
- Lahagu, F., Hutahean, M., & Pasaribu, V. A. R. (2024). Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Journal Of Social Science And Digital Marketing*, 4(2).
- Lembah, H. W. K. U. T. (2022). Kinerja Pegawai Kelurahan Kayumalue Pajeko Kecamatan Palu Utara Kota Palu. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 165–180.
- Lolowang, R. V., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Analisis Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Di Masa Pandemi Covid-19: Suatu Studi Di Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan. *Governance*, 1(2).
- Lumingkewas, E., Supit, B. F., & Masengi, E. E. (2024). Produktivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bitung. *Academy Of Education Journal*, 15(1), 399–407.
- Mukti, E. A., & Noviyanti. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya: Studi Pada Sasaran Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan Dan Pelayanan Publik. *Jurnal Inovasi Administrasi Negara Terapan*, 2(3).
- Nurdiana, I. Z. L., Murtini, W., & Indrawati, C. (2024). Profesionalisme Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. *JIKAP: Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*.
- Prayetno, B. E., Tonara, A., Ningsih, S., & Iskandar. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Economic Edu*, 6(1).
- Rachmawati, N. S., & Endarti, E. W. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Di Kantor Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik. *JISP: Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 3(3).
- Rezeki Hermawan, A., & Supardi. (2022). Analisis Mengenai Kualitas Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bukit Bestari. *Social Issues Quarterly*, 1(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, W., Hartono, S., & Istiqomah. (2024). Pengaruh Pendidikan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Colomadu. *Jurnal Dimensi*, 13(1).
- Susanti, E. K. D., & Mahargiono, P. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(1).
- Tadja Lembah, H. W. K. U. (2022). Kinerja Pegawai Kelurahan Kayumalue Pajeko Kecamatan Palu Utara Kota Palu. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 165–180.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. R.A. De Rozarie.
- Zahra, N. N. H. (2026). Kinerja Pemda Pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya Dalam Mewujudkan Profesionalisme ASN Di Seluruh Kecamatan. *Praxis Idealist: Jurnal Mahasiswa Ilmu Pemerintahan*, 2(2).
- Zhahral, A., & Wahyudi, K. E. (2025). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 8(3).