

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SUKABUMI**

**Gemiarty Puteri Yuanita Betha Anugerah**

Email : [gemiarty@stisipwidyapuri-smi.ac.id](mailto:gemiarty@stisipwidyapuri-smi.ac.id)

STISIP Widyapuri Mandiri

**Abstract**

*Effectiveness is basically an important thing for the organization. it is hoped that the work can be carried out effectively and efficiently, so that all of this is ultimately very necessary in achieving the goals set. This study uses Hidayat's theory with 3 research indicators namely, quality, quantity and time. The number of informants in this study were five people, namely employees or apparatus of the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency, with the setting of the informants used were purposive sampling and snowball sampling. Based on the results of the study, the effectiveness of employee work at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency has been effective, but not optimal. This can be seen from the presence of employees who are not present on time, and so far around 70% of employees who are present on time are around 70%. Seeing the challenges faced, the Sukabumi Regency Population and Civil Registration Service must provide the best service for the community. The work carried out by employees has not been carried out efficiently, because considering the large area of Sukabumi Regency, it requires sufficient performance adjustments and seeing that the human resources and budget owned by the Service are quite minimal and there are still inadequate facilities.*

*Keywords: Effectiveness, Performance, Employees*

## Abstrak

Efektivitas pada dasarnya merupakan hal yang penting bagi organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi dan menggunakan teori Hidayat dengan 3 indikator penelitian yakni, kualitas, kuantitas dan waktu. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah lima orang yakni pegawai atau aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Setting informan menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta menerapkan teknik triangulasi. Dengan alat bantu yakni pedoman wawancara, panduan observasi, catatan lapangan, rekaman, dan kamera. Kemudian analisis data dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sudah efektif, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai hadir tidak tepat waktu, dan sejauh ini pegawai yang hadir tepat waktu adalah sekitar 70%. Melihat tantangan yang dihadapi bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi harus memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan pegawai belum berjalan efisien, karena mengingat wilayah Kabupaten Sukabumi yang luas sehingga memerlukan penyesuaian kinerja yang cukup dan melihat bahwa SDM dan anggaran yang dimiliki Dinas cukup minim serta masih adanya fasilitas yang kurang memadai.

Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja, Pegawai

---

Submitted: 15-03-2023 | Accepted: 28-03-2023 | Published: 30-03-2023

---

### 1. Pendahuluan

Efektivitas pelayanan terhadap masyarakat memerlukan perhatian karena merupakan pemenuhan hak masyarakat. Keberhasilan atau pencapaian tujuan dapat dikarenakan efektivitas itu sendiri. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila dikerjakan sesuai dengan prosedur. Aparatur pemerintah dituntut untuk melayani masyarakat dengan seefektif mungkin agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan masyarakat. Namun kualitas pelayanan terhadap masyarakat masih menjadi keluhan dari masyarakat yang secara langsung mendapatkan pelayanan tersebut, baik pelayanan berupa ketepatan waktu, sistematis atau prosedur dalam administrasi, sarana prasarana dan sikap dari para pegawai yang memberikan pelayanan.

Masyarakat mengharapkan pelayanan yang maksimal dan efektif dari pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai pemberi pelayanan harus dapat membina hubungan yang efektif dan dapat melakukan komunikasi yang baik, sikap atau etika yang profesional. Penunjang keberhasilan suatu proses dalam upaya pelayanan publik

salah satunya adalah sarana prasarana. Apabila hal tersebut tidak tersedia dengan baik, maka pencapaian hasil yang dimaksud akan tidak sesuai dengan harapan.

Efektivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga memperoleh hasil yang sesuai dengan rencana, bahkan seefektif dan seefisien mungkin.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah Kabupaten Sukabumi dalam bidang pendaftaran dan pencatatan penduduk, memiliki tugas pokok membantu kepala daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang disingkat dengan UPTD mempunyai tugas membantu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam pelaksanaan operasionalisasi kegiatan. UPTD secara langsung berhubungan dengan pelayanan terhadap masyarakat, berupa kegiatan yang mendukung pelaksanaan sebagian tugas teknis pembinaan dan pendataan administrasi pencatatan pendaftaran penduduk dan melakukan pelayanan di bidang pencatatan sipil sesuai bidang kewenangan yang dilimpahkan.

Salah satu bentuk pelayanan publik dari instansi pemerintahan adalah administrasi kependudukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil meliputi kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, pengangkatan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan yang dialami seseorang dalam pencatatan sipil pada instansi pelaksana. Selain UU tersebut, Pasal 28 F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi, dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, dan menyimpan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Hasil pra-penelitian yang dilakukan di lokus penelitian, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan efektivitas kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, diantaranya adalah :

1. Masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Masih banyak terlihat pekerjaan yang belum terselesaikan, sehingga target tidak terpenuhi.
3. Masih banyak penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Efektivitas**

Berdasarkan Ensiklopedia Umum Administrasi (1979) dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014:95), dasar kata efektivitas adalah efektif. Kata efektivitas seringkali diikuti dengan kata efisien. Efektif dan efisien acapkali menjadi salah satu factor penilaian dari keberhasilan yang didapat. Namun demikian, sesuatu yang efektif belum tentu efisien. Demikian juga sebaliknya, sesuatu hal yang dinyatakan efisien belum tentu bisa atau sudah efektif. Dengan demikian maka pencapaian suatu tujuan sesuai dengan rencana dapat dilakukan dengan cara melakukan pekerjaan dengan cara yang tepat, benar dan sesuai. Hal ini dapat dikatakan sebagai sesuatu yang efektif. Berdasarkan hal tersebut, maka efektivitas merupakan unsur pokok dalam pencapaian tujuan dan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Sementara itu, efisien merupakan hasil dari usaha yang telah dicapai dengan proses cermat dan berdaya guna.

Komaruddin dalam mutiarin (2014:96) menyebutkan bahwa: "Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu".

Winardi dalam Mutiarin (2014:96) mengatakan bahwa: "Efektivitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dibandingkan dengan hasil yang diperoleh seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu".

Berdasarkan teori tersebut, maka jelaslah bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan dengan tepat dan cepat, dengan pencapaian berhasil ataupun gagal.

Campbell J.P dalam Mutiarin (2014:96-97) menyebutkan bahwa pengukuran efektivitas dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

1. Keberhasilan program;
2. Keberhasilan sasaran ;
3. Kepuasan terhadap program;

4. Tingkat input dan output;
5. Pencapaian tujuan secara menyeluruh.

Selanjutnya untuk mengukur efektivitas pelayanan bukanlah hal yang mudah, karena tujuan program yang berobjek masyarakat adalah sangat luas dan abstrak, yang biasanya dinyatakan secara implisit untuk melayani kepentingan umum.

Pendapat Steers dalam Sutrisno adalah mengenai konsep dalam meneliti efektivitas, yang terbaik adalah dengan cara memperhatikan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan:

1. Optimalisasi tujuan-tujuan;
2. Perspektif sistem;
3. Tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi.

## 2.2. Kinerja

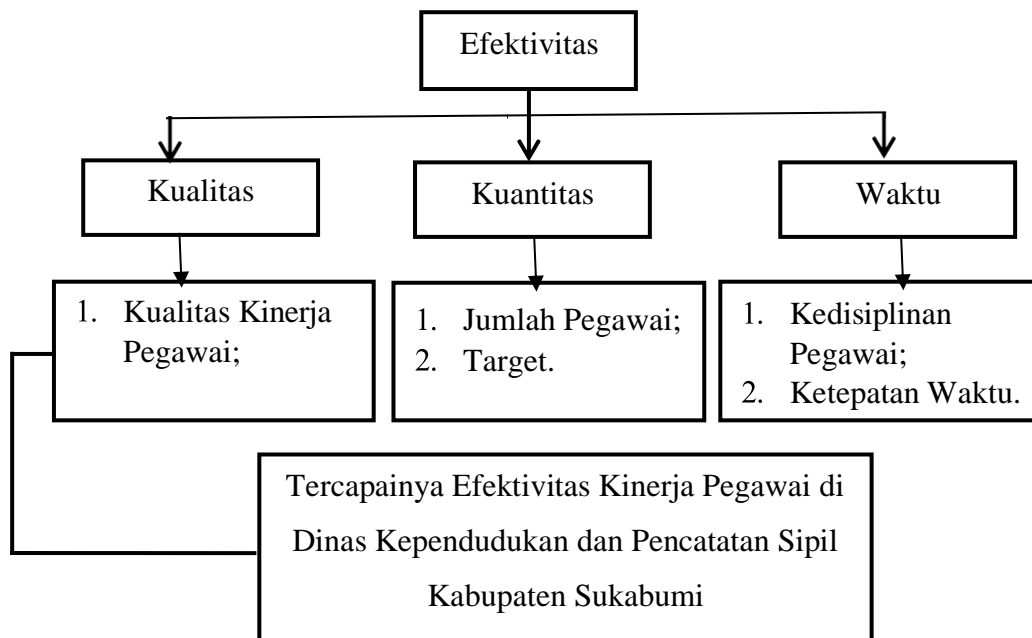
Kinerja merupakan faktor dan unsur yang penting bagi sebuah organisasi, instansi atau lembaga. Baik dan buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada kinerja organisasi atau lembaganya tersebut. Untuk itu maka pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap pegawai dapat dilakukan oleh tim manajemen sumber daya manusia.

Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:12) dalam Juniarti dan Putri (2021:44) bahwa: "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Kasmir dalam Juniarti dan putri (2021:44) mengatakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama satu periode tertentu".

Kinerja itu sendiri dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses yang dilakukan oleh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya dalam sebuah kerangka organisasi, dapat dilihat adanya sebuah hubungan antara kinerja perorangan (*individual performace*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*).

Berdasarkan fokus penelitian dan variabel yang diamati, maka konsep penelitian penulis yang menggunakan pendekatan teori efektivitas menurut Hidayat dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014:98) adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Konsep Penelitian**

Sumber: Diolah oleh Peneliti Berdasarkan Teori Hidayat Dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014:98)

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teori Hidayat dengan 3 indikator penelitian yakni, kualitas, kuantitas dan waktu. Dilakukan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah lima orang yakni pegawai atau aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, dengan setting informan yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta menerapkan teknik triangulasi. Dengan alat bantu yakni pedoman wawancara, panduan observasi, catatan lapangan, rekaman, dan kamera. Kemudian analisis data dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Informan yang dipilih peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
- 2) Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
- 3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
- 4) Staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

## 5) Masyarakat

Dalam hal pengujian validitas data informan yang sudah terkumpul, peneliti menggunakan uji kredibilitas melalui proses triangulasi, yaitu dengan uji triangulasi teknik, triangulasi sumber dan triangulasi waktu. Kemudian bentuk pengumpulan data dan dokumentasi yang dianalisis adalah melalui proses teknik wawancara secara mendalam (*indepth interview*).

## 4. Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara mengenai efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja pegawai dalam efektivitas kerjanya sudah dinilai sudah cukup efektif, namun belum optimal karena jumlah SDM yang tersedia belum sesuai dengan harapan. Dalam meningkatkan efektivitas kinerja tentunya membutuhkan pegawai - pegawai yang berpotensi dan professional. Dengan demikian, jika kualitas dari potensi pegawai dapat dikatakan maksimal maka kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan sebaliknya jika kualitas pegawainya masih rendah, maka kinerja pegawai belum dapat dikatakan efektif namun belum optimal dari segi sarana prasarannya. Selain hal tersebut, dalam hal adminisuk, ketersediaan anggaran dalam penyediaan sarana dan prasarana, tingkat kesadaran masyarakat juga masih perlu ditingkatkan.
2. Kuantitas merupakan bagian dari efektivitas yang digunakan untuk mengukur penyesuaian antara jumlah kerja dengan jumlah sumber daya manusia sehingga dapat melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai secara jumlah sudah mencukupi apa yang dibutuhkan. Namun, terkadang terdapat kurangnya kesadaran dari pegawai, semisal bolos kerja sehingga kinerja dan efektivitas pencapaian target menjadi kurang maksimal.
3. Ketepatan waktu yang diukur dari kinerja pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai dengan selesai dan menjadi *output*. Pencapaian tujuan yang efektif dapat dilakukan dengan penggunaan waktu yang cermat dan tepat.

a. Kedisiplinan Pegawai

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai disiplin waktu pegawai sudah efektif namun belum optimal karena masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin (cuti) atau sakit, kesiangan atau bahkan bolos.

b. Ketepatan Waktu

Dalam analisis waktu ini peneliti membahas mengenai pelaksanaan program kerja beserta strategi dalam penyelesaian tugas secara maksimal sesuai dengan waktu yang ditetapkan maka harus selalu mengacu pada perencanaan yang telah dibuat dalam rencana strategis yang dapat dilakukan agar perencanaan dapat berjalan secara tepat waktu adalah dengan menggunakan inovasi dan kolaborasi membentuk tim, dan berbagi tugas serta meningkatkan kapasitas kerja agar dapat selesai secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dalam hal waktu, proses penyelesaian kerja telah tercapai dengan baik. Namun secara fakta, antrian masih sering terlihat.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Efektivitas Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi” maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja pegawai dalam efektivitas kerjanya sudah dinilai sudah cukup efektif, namun belum optimal. Dalam meningkatkan efektivitas kinerja tentunya membutuhkan pegawai – pegawai yang berpotensi dan profesional. Dengan demikian, jika kualitas dari potensi pegawai dapat dikatakan maksimal maka kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan sebaliknya jika kualitas pegawainya masih rendah, maka kinerja pegawai belum dapat dikatakan efektif namun belum optimal dari segi sarana prasarannya.
2. Kuantitas kinerja pegawai secara jumlah sudah mencukupi apa yang dibutuhkan. Namun, terkadang tidak maksimalnya kinerja disebabkan kurangnya kesadaran atau seorang pegawai itu sendiri.
3. Waktu yang ditargetkan dalam proses penyelesaian kerja telah tercapai dengan baik. Namun masih menimbulkan antrian.



## Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe, Aceh: UNIMAL Press.
- Amalia, Rizki. 2017. *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Badrudin. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bukit, Benjamin. Tasman Malusa., dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*.
- Gunawan, Imam. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Ibrahim Adam. 2014. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Juniarti, Atty Tri., dan Putri, Darra Gusti. 2021. *Faktor-faktor Dominan yang mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.
- Mutiarin Dyah, Zaenudin Arif. 2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*.
- Nawawi, Zaidan. 2015. *Manajemen Pemerintahan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rawita, Ino Sutisno. 2020. *Mengenal Administrasi, Manajemen dan Organisasi*.
- Sedarmayanti.. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta cv.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group (Divisi Kencana).
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar