

**PRESTASI KERJA FUNGSIONAL PELAKSANA  
KEPEGAWAIAN DI SUBBAGIAN TATA USAHA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA  
ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT**

**Disusun oleh:**

**NAMA : JOKO PAMBUDI PRASETYO  
NPM : 1733000142  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR**



**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
TAHUN 2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : JOKO PAMBUDI PRASETYO  
NPM : 1733000142  
JAURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL SKRIPSI : PRESTASI KERJA FUNGSIONAL  
PELAKSANA KEPEGAWAIAN DI  
SUBBAGIAN TATA USAHA SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA ADMINISTRASI  
JAKARTA PUSAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan  
Pada 20 Oktober 2020

Pembimbing



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA)

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana  
Terapan Politeknik STIA-LAN Jakarta pada ..... Oktober 2020



Sekretaris merangkap anggota,



(Drs. Mokhamad Syuhadhak, M.P.A)

Anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Joko Pambudi Prasetyo

NPM : 1733000142

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat dengan judul Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi manajemen sumber daya manusia aparatur ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 22 Oktober 2020

Penulis,



**JOKO PAMBUDI PRASETYO**  
**NPM 1733000142**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun judul Skripsi ini adalah Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penyelenggaraan kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat berpedoman pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Skripsi ini dapat tersusun dan terselesaikan seperti sekarang ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A yang telah membantu penulis selama proses penyusunan Skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini jauh dari kata sempurna, sebagai manusia mahluk ciptaan-Nya tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, dikarenakan adanya keterbatasan pengetahuan dan data yang dimiliki. Penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisan Skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini sehingga bermanfaat bagi unit kerja organisasi, rekan-rekan mahasiswa dan penulis secara pribadi.

Atas terselesaikannya penulisan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku Ketua Politeknik STIA-LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.

2. Para Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis melaksanakan studi.
3. Kepala Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat Bapak Alexander Limbong, SE. Ak. CA selaku pembimbing instansi tempat penelitian.
4. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan, motivasi dan semangat dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Teristimewa kepada Ibu Wagini orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terus menerus sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Istriku Dewi Puspita dan anak-anakku tercinta Zahra Tufaila, Zulfatur Auliya dan Zevanna Alesha, terima kasih atas dukungan moril dan doa serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV.

Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi upaya peningkatan prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.

JAKARTA

Jakarta, 22 Oktober 2020

JPP

## ABSTRAK

**JOKO PAMBUDI PRASETYO**  
**NPM: 1733000142**

*“Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat”*

Skripsi, x hlm, 88 halaman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat”. Fokus permasalahan adalah bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan yang menjadi instrumen pengumpulan data utama adalah wawancara dengan teknik *purposive* yaitu kepada orang tertentu disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan, disamping itu penulis juga melakukan telaah dokumen yang kemudian hasil penelitian ini dianalisa dengan metode kualitatif.

Penilaian prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, dinilai dari beberapa aspek yang meliputi: aspek integritas, aspek disiplin, dan aspek kerjasama, secara umum prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Adapun hasil penelitian ini, secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat tahun 2019.

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan dari hasil penenelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran sesuai dengan aspek yang diteliti sebagaimana tertuang dalam Bab V pada bagian saran.

## DAFTAR ISI

|  | Halaman    |
|--|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                        | <b>I</b>   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>                   | <b>iii</b> |
| <b>SURAT PERNYATAAN.....</b>                     | <b>iv</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>vi</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                              | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                         | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                        | <b>x</b>   |
| <br>   |            |
| <b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b>             |            |
| A. Latar belakang permasalahan.....              | 1          |
| B. Fokus permasalahan.....                       | 11         |
| C. Pertanyaan Penelitian.....                    | 12         |
| D. Tujuan dan manfaat penelitian.....            | 12         |
| <br>   |            |
| <b>BAB II KERANGKA TEORI</b>                     |            |
| A. Tinjauan Teori.....                           | 14         |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....            | 14         |
| 1.1 Pengertian MSDM.....                         | 14         |
| 1.2 Fungsi dan tujuan MSDM.....                  | 17         |
| 2. Kinerja.....                                  | 25         |
| 2.1 Difnisi kinerja.....                         | 26         |
| 2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....        | 29         |
| 2.3 Penilaian prestasi kerja.....                | 30         |
| B. Konsep kunci.....                             | 42         |
| C. Kerangka/model perpikir.....                  | 44         |
| D. Pertanyaan penelitian.....                    | 45         |
| <br>   |            |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>             |            |
| A. Pendekatan penelitian.....                    | 46         |
| B. Teknik pengumpulan data.....                  | 47         |
| 1. Telaah dokumen.....                           | 47         |
| 2. Wawancara.....                                | 49         |
| C. Prosedur pengolahan dan analisis data.....    | 52         |
| <br>   |            |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>                   |            |
| A. Deskripsi lokus penelitian.....               | 54         |
| 1. Gambaran singkat SATPOL PP Jakarta Pusat..... | 54         |
| 2. Struktur organisasi.....                      | 55         |
| 3. Kegiatan umum Subbag TU Satpol PP Kota .....  | 56         |

|   |    |
|---|----|
| B. Analisis Hasil Penelitian.....       | 58 |
| 1. Aspek Intergritas.....               | 58 |
| a. Kode etik.....                       | 59 |
| b. Kejujuran.....                       | 62 |
| c. Konsisten.....                       | 64 |
| 2. Aspek Disiplin.....                  | 67 |
| a. Ketepatan waktu.....                 | 67 |
| b. Peraturan.....                       | 70 |
| c. Bertanggungjawab.....                | 72 |
| 3. Aspek Kerjasama.....                 | 74 |
| a. Saling percaya.....                  | 75 |
| b. Saling menghargai.....               | 77 |
| c. Saling mendukung.....                | 79 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>       |    |
| A. Kesimpulan.....                      | 82 |
| B. Saran.....                           | 84 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>              | 89 |
| - Matrik pengembangan                   |    |
| - Pedoman wawancara                     |    |
| - Transkip wawancara                    |    |
| - Surat ijin penelitian dari STIA-LAN   |    |
| - Surat keterangan melakukan penelitian |    |
| - Daftar riwayat hidup mahasiswa        |    |

## DAFTAR TABEL

| Judul Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Daftar Jumlah Anggota Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat ditingkat Kota, Kecamatan dan Kelurahan.. | 5       |
| 1.2 Jumlah Pegawai PNS/PTT/PJLP Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.....               | 7       |
| 3.1 Key Informan Penelitian.....  | 52      |

**POLITEKNIK  
STIALAN  
JAKARTA**

## DAFTAR GAMBAR

| Daftar Gambar                    | Halaman |
|----------------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka/model berpikir..... | 45      |
| 4.1 Struktur organisasi.....     | 56      |

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Administrasi Jakarta Pusat adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki peran strategis dalam mengawal pelaksanaan otonomi daerah diwilayah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Satpol PP menjadi ujung tombak dalam mengawal pencapaian target Rencana Aksi Kegiatan Strategis Daerah (RAKSD) Kota Administrasi Jakarta Pusat. Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki pegawai terbanyak yang berada di tingkat kota sampai dengan tingkat kelurahan.

Aturan mengenai struktur Satuan Polisi Pamong Praja tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 2 (1): “Satpol PP merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada sub urusan bidang ketentraman dan ketertiban umum yang berkedudukan di tingkat provinsi, kota administrasi, kabupaten administrasi, kecamatan, sampai dengan tingkat kelurahan.”

Satpol PP mempunyai tugas dan fungsi dalam pelaksanaan mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah. Dalam hal pelayanan publik membidangi penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah dalam rangka mewujudkan tatanan wilayah yang tenteram, tertib dan nyaman kepada publik yang beraktivitas di Ibukota Jakarta.”

Kinerja Satpol PP selalu menjadi sorotan dari tingkat pimpinan sampai dengan tingkat pelaksana di lapangan baik di hadapan publik maupun di dalam lingkungan instansi pemerintah itu sendiri. Keberhasilan Satpol PP dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan untuk mengawasi sumber daya organisasi, namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui penilaian prestasi kinerja ini akan dapat teridentifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang memiliki kinerja rendah sehingga dapat ditentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk itu diperlukan juga pengaplikasian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik, bukan

tidak mungkin tujuan organisasi akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai.

Alasan mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi adalah melalui kegiatan tersebut, organisasi mampu menciptakan keseimbangan internal organisasi. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam organisasi tersebut. Jika keseimbangan internal telah dimiliki organisasi, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Untuk itu, tak sedikit organisasi yang mencanangkan manajemen SDM sejak masa perekrutan calon pegawai hingga pemberdayaan SDM yang ada disetiap departemen organisasi.

Manajemen SDM juga mampu membantu organisasi dalam memperbaiki kontribusi positif dari para pegawai. Melalui manajemen SDM, organisasi dapat memberikan usaha pengembangan pegawai dengan bertanggungjawab secara etis, strategis, dan sosial. Dengan begitu, sumber daya manusia di organisasi tersebut dapat lebih berkembang dan memberikan kontribusi produktif agar tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Kondisi saat ini, dengan fokus pemerintah pada pengembangan kualitas SDM, maka tidak hanya sekadar peraturan tentang kepegawaian saja yang diperlukan namun juga strategi yang mendorong dan menciptakan SDM yang kompeten serta memiliki peran strategis dan

handal. Hal ini penting karena apabila aspek SDM terabaikan maka sebaik apapun tata kelola maupun sistem yang sudah ada tidak akan dapat digunakan secara optimal, bahkan hanya akan menjadi suatu program yang tersimpan tanpa memiliki fungsi sesuai harapan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditegaskan bahwa: Satpol PP Kota merupakan unit kerja pada kota/kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Satpol PP Kota yang merupakan Pejabat Eselon 3 (tiga) berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Kepala Satpol PP Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta serta secara operasional dikoordinasikan oleh Walikota. Pelaporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat disampaikan oleh Kepala Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat kepada Kepala Satpol PP Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dengan tembusan Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Tugas pengelolaan kepegawaian seluruh anggota Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat baik yang bertugas di lapangan maupun yang bertugas pada bidang administrasi menjadi tanggung jawab Kepala Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat melalui Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat. Subbagian ini menjangkau delapan (8) Kecamatan dan empat puluh empat (44) Kelurahan dengan jumlah anggota sebanyak 877 (delapan ratus tujuh puluh tujuh) orang yang terdiri

dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tidak Tetap (PTT), Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP), sebagaimana dapat dilihat lebih detail pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Daftar jumlah Pol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat tingkat Kota, Kecamatan dan Kelurahan**

| No | Unit / Wilayah   | Personil |
|----|--|----------|
| 1  | Kota Administrasi Jakarta Pusat  | 159      |
|    | 1. Subbagian Tata Usaha<br>2. Seksi PPNS dan Penindakan<br>3. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum<br>4. Seksi Perlindungan Masyarakat  |          |
| 2  | Kecamatan Gambir   | 110      |
|    | 1. Kelurahan Gambir<br>2. Kelurahan Petojo Selatan<br>3. Kelurahan Kebon Pala<br>4. Kelurahan Cideng<br>5. Kelurahan Petojo Utara<br>6. Kelurahan Duri Pulo  |          |
| 3  | Kecamatan Sawah Besar  | 75       |
|    | 1. Kelurahan Mangga Dua Selatan<br>2. Kelurahan Karang Anyar<br>3. Kelurahan Pasar Baru<br>4. Kelurahan Gunung Sahari Utara<br>5. Kelurahan Kartini  |          |
| 4  | Kecamatan Kemayoran  | 81       |
|    | 1. Kelurahan Kemayoran<br>2. Kelurahan Kebon Kosong<br>3. Kelurahan Serdang<br>4. Kelurahan Harapan Mulya<br>5. Kelurahan Utan Panjang<br>6. Kelurahan Cempaka Baru<br>7. Kelurahan Sumur Batu<br>8. Kelurahan Gunung Sahari Selatan |          |
| 5  | Kecamatan Senen  | 91       |

| No                          | Unit / Wilayah  | Personil   |
|-----------------------------|---|------------|
|                             | 1. Kelurahan Senen<br>2. Kelurahan Paseban<br>3. Kelurahan Bungur<br>4. Kelurahan Kwitang<br>5. Kelurahan Kenari<br>6. Kelurahan Kramat   |            |
| 6                           | Kecamatan Tanah Abang   | 159        |
|                             | 1. Kelurahan Kampung Bali<br>2. Kelurahan Kebon Kacang<br>3. Kelurahan Kebon Melati<br>4. Kelurahan Patamburan<br>5. Kelurahan Karet Tengsin<br>6. Kelurahan Bendungan Hilir<br>7. Kelurahan Gelora |            |
| 7                           | Kecamatan Cempaka Putih   | 57         |
|                             | 1. Kelurahan Cempaka Putih Barat<br>2. Kelurahan Cempaka Putih Timur<br>3. Kelurahan Rawasari   |            |
| 8                           | Kecamatan Menteng   | 95         |
|                             | 1. Kelurahan Menteng<br>2. Kelurahan Gondangdia<br>3. Kelurahan Cikini<br>4. Kelurahan Kebon Sirih<br>5. Kelurahan Pegangsaan   |            |
| 9                           | Kecamatan Johar Baru  | 50         |
|                             | 1. Kelurahan Johar Baru<br>2. Kelurahan Kampung Rawa<br>3. Kelurahan Galur<br>4. Kelurahan Tanah Tinggi   |            |
| <b>Total Jumlah Pegawai</b> |   | <b>877</b> |

**Tabel 1.2. Jumlah Pegawai PNS/PTT/PJLP Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat**

| No            | UNIT/WILAYAH              | GOL RUANG |            |            |          | JML        | JENIS KELAMIN |           |            |          |            |           | JML        |  |  |
|---------------|---------------------------|-----------|------------|------------|----------|------------|---------------|-----------|------------|----------|------------|-----------|------------|--|--|
|               |                           | PNS       |            | PTT        |          |            | PJLP          |           |            |          |            |           |            |  |  |
|               |                           | L         | P          | L          | P        |            | L             | P         | L          | P        | L          | P         |            |  |  |
| 1             | Kasatpol PP Kota          | 0         | 0          | 0          | 1        | 1          | 1             | 0         | 0          | 0        | 0          | 0         | 1          |  |  |
| 2             | Subbag Tata Usaha         | 0         | 6          | 4          | 0        | 10         | 4             | 6         | 4          | 1        | 1          | 0         | 16         |  |  |
| 3             | Seksi PPNS dan Penindakan | 1         | 47         | 11         | 0        | 59         | 51            | 8         | 43         | 3        | 1          | 0         | 106        |  |  |
| 4             | Seksi Tramtibum           | 0         | 9          | 9          | 0        | 18         | 14            | 4         | 3          | 0        | 0          | 0         | 21         |  |  |
| 5             | Seksi Linmas              | 0         | 7          | 2          | 0        | 9          | 6             | 3         | 5          | 1        | 0          | 0         | 15         |  |  |
| 6             | Kecamatan Gambir          | 0         | 47         | 9          | 1        | 57         | 53            | 4         | 26         | 0        | 24         | 3         | 110        |  |  |
| 7             | Kecamatan Sawah Besar     | 0         | 35         | 8          | 1        | 44         | 41            | 3         | 16         | 1        | 12         | 2         | 75         |  |  |
| 8             | Kecamatan Kemayoran       | 0         | 33         | 15         | 0        | 48         | 46            | 2         | 26         | 1        | 5          | 1         | 81         |  |  |
| 9             | Kecamatan Senen           | 1         | 45         | 10         | 1        | 57         | 54            | 3         | 11         | 0        | 19         | 4         | 91         |  |  |
| 10            | Kecamatan Tanah Abang     | 0         | 62         | 12         | 0        | 74         | 73            | 1         | 44         | 0        | 38         | 3         | 159        |  |  |
| 11            | Kecamatan Cempaka Putih   | 1         | 27         | 8          | 0        | 36         | 36            | 0         | 12         | 1        | 6          | 2         | 57         |  |  |
| 12            | Kecamatan Menteng         | 2         | 23         | 9          | 0        | 34         | 32            | 2         | 28         | 0        | 29         | 4         | 95         |  |  |
| 13            | Kecamatan Johar Baru      | 0         | 32         | 10         | 0        | 42         | 40            | 2         | 8          | 0        | 0          | 0         | 50         |  |  |
| <b>JUMLAH</b> |                           | <b>5</b>  | <b>373</b> | <b>107</b> | <b>4</b> | <b>489</b> | <b>451</b>    | <b>38</b> | <b>226</b> | <b>8</b> | <b>135</b> | <b>19</b> | <b>877</b> |  |  |

Tugas pengelolaan kepegawaian yang dilakukan oleh unsur fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat meliputi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian bagi anggota Satpol PP baik di tingkat kota, kecamatan maupun kelurahan.

Adapun tugas Subbagian Tata Usaha yang diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, pada bagian kesepuluh pasal 42 yaitu:

- (1) Subbagian Tata Usaha merupakan satuan kerja staf Satuan Polisi Pamong Praja Kota;
- (2) Subbagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kasatpol PP Kota;
- (3) Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas: melaksanakan pengelolaan kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota, melaksanakan pengelolaan keuangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota, melaksanakan pengelolaan barang Satuan Polisi Pamong Praja Kota, melaksanakan pengelolaan surat-menjurat Satuan Polisi Pamong Praja Kota dan melaksanakan pengelolaan kearsipan Satuan Polisi Pamong Praja Kota.

Tujuan dibentuknya Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, sebagaimana tugas yang telah dijelaskan diatas adalah untuk:

- Melaksanakan pengelolaan kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota;
- Melaksanakan pengelolaan keuangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota;

- Melaksanakan pengelolaan barang Satuan Polisi Pamong Praja Kota;
- Melaksanakan pengelolaan surat-menyerat Satuan Polisi Pamong Praja Kota;
- Melaksanakan pengelolaan kearsipan Satuan Polisi Pamong Praja Kota. Hal ini diperlukan agar pengaturan administrasi kepegawaian maupun dokumentasi lain yang berkaitan dengan kegiatan personil Satpol PP baik di tingkat kota, kecamatan maupun kelurahan yang berada dibawah lingkup kerja Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dapat berjalan sesuai dengan amanah Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Selama menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam hal kepegawaian Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat kerap kali muncul permasalahan seputar kerjasama, disiplin dan integritas. Beberapa permasalahan tersebut berdampak juga pada pencapaian sasaran pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai sehingga akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Kurangnya disiplin pegawai akan berdampak terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan pegawai tersebut. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan

tidak dapat dicapai. Selain kedisiplinan aspek kerjasama dan integritas juga sangat menentukan capaian realisasi pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat. Dalam menjalankan tugasnya, para fungsional pelaksana kepegawaian Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat dilaksanakan di dalam tim yang menuntut adanya kerjasama yang baik dari masing-masing. Selain kerjasama, para fungsional pelaksana kepegawaian tersebut juga dituntut untuk dapat menunjukkan sikap integritas dalam menjalankan tugas.

Kondisi aktual tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya prestasi kerja para fungsional pelaksana kepegawaian Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, sebagai dampak dari masih rendahnya integritas, disiplin pegawai dan kerjasama diantara mereka. Hal tersebut terlihat berdasarkan dengan kondisi dimana masih sering terlambatnya pengiriman laporan, ketidaksesuaian antara pesyaratan dengan kelengkapan dokumen yang dikirim dari para fungsional pelaksana kepegawaian Seksi kota dan kecamatan yang meliputi: kelengkapan data personil yang akan diusulkan kenaikan pangkat, rekap absen, serta dokumen pendukung tugas-tugas personil baik di tingkat kota, kecamatan maupun di tingkat kelurahan tidak dapat tersaji dengan baik.

Dalam penilaian prestasi kerja khususnya pada pegawai negeri sipil di Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tidak hanya menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil saja, akan tetapi juga menerapkan Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016, tentang Tunjangan Kinerja Daerah yang mengalami perubahan pertama menjadi Peraturan Gubernur Nomor 149 tahun 2017 dan diadakan perubahan kedua menjadi Peraturan Gubernur Nomor 13 tahun 2018, pada Peraturan Gubernur tersebut tentunya merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Begini pentingnya kualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Subbagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat yang mengedepankan penerapan integritas pegawai, disiplin kerja dan tanggung jawab para fungsional pelaksana kepegawaian di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Pusat, mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang hal tersebut. Adapun judul penelitian ini adalah “Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.”

## **B. Fokus Permasalahan**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menentukan fokus permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai: ***“Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat”***

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat dilihat dari aspek integritas?
2. Bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat dilihat dari aspek disiplin?
3. Bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat dilihat dari aspek kerjasama?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai Prestasi Kerja Fungsional Pelaksana Kepegawaian Di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Dunia Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya mengenai bagaimana prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian yang berkualitas dapat diberikan dan terimplementasi dengan efektif dan efisien di lingkungan instansi pemerintah.

### **b. Bagi Kepentingan Dunia Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran atau masukan untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja serta dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat sesuai yang diharapkan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di STIA LAN Jakarta.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulisan pada pembahasan bab-bab sebelumnya secara umum prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat sudah berjalan cukup baik, untuk selanjutnya penulis menyimpulkan sesuai dengan aspek-aspek yang diteliti sebagai berikut:

##### 1. Aspek Integritas

Dilihat dari aspek Integritas yang meliputi sub aspek etika, kejujuran, dan konsisten, prestasi kerja fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, secara umum cukup baik, selalu konsisten dalam melaksanakan tugas, akan tetapi fungsional pelaksana kepegawaian belum memahami langkah kerja untuk mencapai target rencana kinerja yang dilakukan oleh pejabat administrasi dan pejabat fungsional terkait tugas dan fungsi yang diberikan oleh atasan setiap bulan ke depan.

Pengukuran kinerja pegawai sudah dilakukan secara *online* dan telah dilakukan sosialisasi terhadap sistem tersebut kepada seluruh fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja. Banyak dari antara fungsional pelaksana

kepegawaian yang belum memahami cara penginputan pengukuran kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan fungsional pelaksana kepegawaian.

## **2. Aspek Disiplin**

Dari aspek Disiplin yang meliputi sub aspek ketepatan waktu, peraturan dan tanggung jawab yang dilakukan fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, secara umum cukup baik, melakukan penyelesaian lebih cepat, dan fungsional pelaksana kepegawaian loyal dengan waktu, mereka taat sesuai dengan peraturan dan SOP kepegawaian yang telah ditetapkan, dan fungsional pelaksana kepegawaian selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dan apa saja yang sudah menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang fungsional pelaksana kepegawaian, semuanya sudah dapat diselesaikan dengan baik.

## **3. Aspek Kerjasama**

Dari aspek kerjasama yang meliputi sub aspek saling percaya, saling menghargai, dan saling mendukung yang dilakukan fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, secara umum cukup baik, terhadap pelayanan kepegawaian dengan melakukan kerjasama (*team work* dalam memberikan pelayanan kepegawaian baik dari tingkat wilayah sampai dengan tingkat kota dan tingkat Provinsi.

## B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis akan memberikan saran sesuai dengan aspek yang diteliti sebagai berikut:

### 1. Aspek Integritas

Bagi para fungsional kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, terkait dengan implementasi aspek integritas untuk mendukung prestasi kerja yang diharapkan agar:

- a) semua pegawai membuat komitmen bersama menandatangani pakta integritas sebagai bentuk dukungan pegawai terhadap organisasi untuk mendapatkan kepercayaan dari public dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
- b) dalam melakukan penyampaian dokumen terkait dengan penyampaian informasi kepegawaian dan persyaratan kepegawaian harus dilakukan secara transparan dan adil sesuai peraturan yang ada. Pegawai harus mengetahui alur proses pengelolaan kepegawaian dari mulai pengajuan sampai selesai. Pelayanan dilakukan secara adil tidak ada diskriminasi semua diperlakukan sama sesuai peraturan yang berlaku.
- c) untuk menjamin kepastian dan keaslian dokumen sehingga tidak terjadi manipulasi dokumen agar dibangun sistem pengelolaan kearsipan yang baik, para fungsional pelaksana

kepegawaian harus proaktif dan bertanggung jawab dalam melakukan verifikasi dokumen ditahap awal sehingga dokumen yang diusulkan semua lengkap memenuhi persyaratan;

- d) meningkatkan kompetensi pegawai sehingga pengelolaan kepegawaian dapat terlaksana dengan baik, cepat, tepat dan trasparan, untuk itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kemahiran menguasai teknologi IT dan menguasai ketrampilan mengoperasikan komputer. Mengingat kedepan seluruh proses pengelolaan kepegawaian sudah dilakukan secara online melalui aplikasi atau media elektronik;
- e) agar pengelolaan kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat dapat dilakukan secara efektif, efisien dan trasparan maka para fungsional pelaksana kepegawaian wajib diberikan pelatihan atau diklat-diklat tentang pelayanan kepegawaian, etika pelayanan public sehingga pengelolaan kepegawaian dapat diberikan secara prima.

## **2. Aspek Disiplin**

Bagi para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, terkait dengan implementasi aspek disiplin untuk mendukung prestasi kerja yang diharapkan agar:

- a) membuat aturan yang sederhana tetapi jelas, tegas dan manusiawi sehingga pegawai merasa tidak terkekang dan dapat melaksanakannya secara baik dan dilakukan secara terpadu sehingga semua kegiatan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh para fungsional pelaksana kepegawaian di tingkat kota dan wilayah dapat berjalan dengan tepat waktu;
- b) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya secara fisik namun juga dalam hubungan emosional antara pegawai dengan atasan dan sesama fungsional pelaksana kepegawaian sehingga membawa kenyamanan satu sama lain. Peran pimpinan sangat menentukan, lakukan konseling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami pegawai sehingga tercipta rasa saling menghargai dan saling mendukung antara pegawai bukan berkompetisi;
- c) membuat jadwal pelatihan, sosialisasi dan peningkatan pemahaman peraturan kepegawaian sebagai sarana pembinaan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya;
- d) Melakukan pengawasan melekat terhadap kedisiplinan para fungsional pelaksana kepegawaian dalam melakukan pekerjaan. Berikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi

dan berikan *punishment* secara tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin, pemberian *reward* dan *punishment* secara seimbang dan trasparan akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai dan menumbuhkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja;

### **3. Aspek Kerja sama**

Para fungsional pelaksana kepegawaian di Subbagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Pusat, terkait dengan implementasi aspek kerja sama untuk mendukung prestasi kerja yang diharapkan agar:

- a) dalam melaksanakan pekerjaan fungsional pelaksana kepegawaian membangun *teamwork* atau kerjasama tim dengan melakukan pembinaan pegawai melalui *briefing*, rapat atau pertemuan-pertemuan rutin untuk menyamakan visi dan misi, melakukan evaluasi secara rutin sehingga terbangun rasa saling percaya sebagai syarat membangun kerja tim yang solid;
- b) mengadakan kegiatan bersama secara ritin untuk membangun komunikasi yang intensif, menanamkan rasa saling menghargai, menghormati sehingga memiliki empati dan tumbuh rasa kekeluargaan diantara fungsional pelaksana kepegawaian;

- c) Meningkatkan kompetensi fungsional pelaksana kepegawaian sehingga tidak terdapat perbedaan kompetensi yang jauh pada setiap pegawai, memastikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tim sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing;
- d) Menbangun komitmen bersama yang kuat karena setiap orang akan menopang kerja anggota yang lain, karena itu setiap anggota harus saling menyemangati rekan kerjanya yang lain, pemberian penghargaan bagi pegawai akan memacu motivasi bekerja seluruh tim, yang berprestasi mendapatkan reward sehingga memacu para pegawai untuk bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Atik, dan ratminto. (2005). *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*, Terj Groonros, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

A.W. Widjaja. (2006). *Administraasi Kepegawaian*, Bandung: Rajawali

Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*, Jakarta: PT. Gramedia, Pustaka Utama.

Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: B.P.F.E, UGM.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irawan, Prasetya et.al, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Jakarta: STIA LAN Press.

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lembaga Administrasi Negara. (1997). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jilid 2/Edisi ketiga, Jakarta: Toko Gunung Agung.

Moekijat, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Prawirosentono Suyadi.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia Kebijakan, Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: B.P.F.E, UGM.

Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokreasi dan Manajemen PNS*, Bandung: PT Rafika.

Sinambela, Lijan. Poltak, et. al. (2010). *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Supranto, J. (2006). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 18, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Suwanto and Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Yani, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## 2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor.15 Tahun 1985 Tentang Pengaturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor: 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Ketua STIA LAN Jakarta Nomor: 111/STIA/HKS,02,1/2017, Tentang Pedoman Penulisan Akhir Program Sarjana Terapan STIA LAN Jakarta

### **3. Artikel Jurnal**

Lestari, Wahyu dan Susi Sulandari. 2017. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Pemukiman Surabaya." Journal of Public Policy and Management Review, Volume 6, Nomor.1

Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.