SKRIPSI

KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN TINGGI PONTIANAK

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Kajian Manajemen Publik

Oleh:

Rizky Ramadhani

NIM: E1012201004

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2024

LEMBAR PERSETUJUAN
KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN TINGGI PONTIANAK

Tanggung Jawab Yudiris Pada:

Rizky Ramadhani

NIM. E1012201004

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Dedi Kusnadi, M.Si
NIP. 196105261987031006

Tanggal: 07/11/2024

Dosen Pembimbing Pendamping

Farah Devi Andriani, S. Kom, M.MSi
NIDN. 0030129105

Tanggal: 14/11/2024

HALAMAN PENGESAHAN

KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN TINGGI PONTIANAK

Oleh:

Rizky Ramadhani
NIM. E1012201004

Dipertahankan di : **Pontianak**
Pada Hari/Tanggal : **Senin/ 9 Desember 2024**
Waktu : **14.00 - Selesai**
Tempat : **Ruang Sidang 1**

Tim Penguji

Ketua

Dr. Dedi Kusnadi, M.Si
NIP. 196105261987031006

Sekretaris

Farah Devi Andriani, S. Kom, M.MSi
NIDN. 0030129105

Penguji Pertama

Dr. Rusdiono, M.Si
NIP. 196403171988101001

Penguji Kedua

Nawang Aviani, S.S.T, M.AP
NIP. 199207252022032010

Disahkan oleh:
Dekan Fisip Untan

Dr. Herlan. S.Sos, M. Si
NIP. 197205221200604100

ABSTRAK

Fenomena yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah kekurangan jumlah pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak, yang mengakibatkan beban kerja tidak merata di antara staf. Selain itu, terdapat hambatan dalam hal distribusi kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan kompetensi dan pelatihan, serta tumpang tindih tugas dan tanggung jawab yang belum tertata dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaikinya. Adapun tiga indikator utama yang dianalisis adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kerjasama antarpegawai, dengan menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kerjasama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekurangan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap produktivitas, terutama dalam hal distribusi beban kerja yang menjadi tidak seimbang. Selain itu, program pengembangan yang belum merata menyebabkan kesenjangan keterampilan, dan faktor kerjasama di antara pegawai juga terhambat akibat distribusi beban yang tidak merata. Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian menyarankan adanya penambahan jumlah pegawai, perbaikan dalam distribusi tugas, serta pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan agar kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak dapat semakin optimal.

Kata Kunci: Kinerja, Kuantitas, Kualitas, Kerjasama

ABSTRACT

The phenomenon identified in this research is the shortage of staff at the Pontianak High Court, which results in uneven workloads among staff. In addition, there are obstacles in terms of distribution of opportunities for employees to participate in competency development programmes and training, as well as overlapping duties and responsibilities that have not been optimally organised. This research aims to evaluate employee performance at the Pontianak High Court, particularly in understanding the factors that influence performance and the steps that can be taken to improve it. The three main indicators analysed were work quantity, work quality, and cooperation among employees, using the performance theory proposed by Robert L. Mathis and John H. Jackson (2006) which includes quantity, quality, and cooperation. The results showed that the shortage of human resources had a significant impact on productivity, especially in terms of the unbalanced workload distribution. In addition, uneven development programmes lead to skill gaps, and the cooperation factor among employees is also hampered due to uneven load distribution. To overcome these problems, the research suggests increasing the number of employees, improving the distribution of tasks, and implementing training and skills development programmes on an ongoing basis so that employee performance at the Pontianak High Court can be optimised.

Keyword : Performance, Quantity, Quality, Cooperation

RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul “Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tinggi Pontianak”. Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak, dengan tujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan mengidentifikasi kendala yang ada. Tiga indikator kinerja yang menjadi fokus adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kerjasama antarpegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Di Pengadilan Tinggi Pontianak, keberadaan pegawai yang kompeten dan terlatih sangatlah krusial untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang diemban. Namun, penelitian ini mengungkap adanya masalah signifikan terkait kekurangan SDM yang memadai. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang dan mengurangi efektivitas operasional lembaga. Pelatihan dan pengembangan pegawai tidak tersebar merata. Banyak pegawai yang tidak memiliki akses yang cukup terhadap program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tidak hanya menghambat peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga mengurangi motivasi dan semangat kerja. Ketidakmerataan dalam pengembangan kompetensi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam kinerja antara individu-individu di dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan utama dalam penelitian adalah pegawai dan kepala bidang yang berkaitan langsung dengan operasional kepegawaian di Pengadilan Tinggi Pontianak. Validitas data

diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik analisis data mencakup reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekurangan pegawai di bidang kepegawaian menyebabkan beban kerja yang berat dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, adanya ketidakseimbangan dalam distribusi pelatihan dan pengembangan membuat keterampilan pegawai tidak merata, sehingga beberapa pegawai kurang siap dalam menghadapi tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan khusus. Faktor kerjasama pun terhambat akibat beban kerja yang tidak seimbang, yang berakibat pada kurang efektifnya kolaborasi tim.

Rekomendasi dari penelitian ini meliputi penambahan pegawai untuk mengurangi beban kerja, distribusi tugas yang lebih merata, serta pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai secara keseluruhan. Diharapkan bahwa penerapan rekomendasi ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian standar pelayanan yang lebih baik di Pengadilan Tinggi Pontianak.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizky Ramadhani

Nomor Mahasiswa : E1012201004

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya asli saya sendiri, bukan dibuat oleh orang lain dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di program studi, fakultas atau perguruan tinggi yang lain, dan sepanjang sepengetahuan saya, dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang atau institusi lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam Skripsi ini merupakan rujukan Daftar Pustaka di Skripsi ini.

Pontianak, 9 Desember 2024

Yang membuat pernyataan



Rizky Ramadhani

E1012201004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"The journey of a thousand miles begins with a single step."

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis serta sholawat serta salam tak lupa di panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah hingga ke zaman sekarang ini. Skripsi ini merupakan bentuk persembahan penulis teruntuk orang-orang yang selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan studi penulis:

1. Kedua orang tua, ayahanda Sujud Astito dan Ibunda Anita Satriani, dua orang yang sangat berharga bagi penulis. Tanpa kalian penulis tidak akan bisa apa-apa. Terimakasih telah berusaha yang terbaik memberikan dukungan baik dukungan berupa dukungan finansial dan doa, tidak luput juga kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Persembahan yang khusus penulis berikan kepada Mama yang telah mendidik dan memberikan yang terbaik untuk penulis. Tiada kata yang dapat diungkapkan hanya kata "Terima Kasih banyak" yang dapat diucapkan.
2. Keluarga besar mbah Salamoen dan Keluarga besar Mbah Paimun yang selalu mendukung penulis dan dengan penuh syukur, kupersembahkan karya ini sebagai tanda terima kasih atas semua kasih sayang dan pengorbanan yang telah kalian berikan.

3. Mas Destian Wibowo dan Mas Meindra Dwi Murbeng Jati, yang selalu memberikan dukungan yang berupa dukungan finansial. Terimakasih banyak atas semuanya, karena telah mengorbankan masa depannya untuk membantu perekonomian keluarga.
4. Terakhir untuk diri saya sendiri Rizky Ramadhani, ini baru satu langkah kecil menuju masa depan, terus berjuang, tetap semangat dan jangan lupa berdoa ingat perjalanan masih panjang.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'alaa, karena atas limpahan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini, yang berjudul "Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tinggi Pontianak".

Penyusunan desain proposal penelitian ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

Keberhasilan penulis dalam Menyusun desain proposal penelitian ini tidak akan tercapai jika tidak disertai dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedi Kusnadi, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam penyusunan dan penulisan desain penelitian.
2. Ibu Farah Devi Andriani, S. Kom, M.MSi selaku dosen pembimbing kedua yang juga turut serta membantu memberikan arahan kepada penulis tentang penyusunan dan penulisan desain penelitian.
3. Bapak Dr. Herlan, S. Sos, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Periode 2022-2026.
4. Ibu Dr. Ira Patriani, S. IP, M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Dr. Yulius Yohanes, M. Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
6. Kedua Orang Tua dan saudara penulis atas doa, kasih sayang dan dukungan, baik dukungan moral maupun dukungan finansial yang tiada hentinya diberikan kepada penulis.
7. Teman-teman mahasiswa Ilmu Administrasi Publik 2020 yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam penyusunan proposal penelitian.

8. Teman-teman mahasiswa dari berbagai program studi, fakultas, dan universitas yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan dan penyusunan desain penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan, baik dari segi penulisan, materi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis memerlukan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga desain penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 9 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

halaman

LEMBAR PERSETUJUAN i
HALAMAN PENGESAHAN ii
ABSTRAK iii
ABSTRACT iv
RINGKASAN SKRIPSI v
PERNYATAAN KEASLIAN vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 15
1.3. Fokus Penelitian 15
1.4. Rumusan Masalah 15
1.5. Tujuan Masalah 16
1.6. Manfaat Penelitian 16
BAB II KAJIAN TEORI 18
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.2. Kinerja 19
2.1.3. Faktor Kinerja Pegawai 22
2.1.4. Indikator Kinerja 24
2.2 Kerangka Pikir Penelitian 32
2.3. Pertanyaan Penelitian 33
BAB III METODE PENELITIAN 34
3.1 Jenis Penelitian 34
3.2 Langkah-Langkah Penelitian 34
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian 35

3.3.1. Lokasi Penelitian 35
3.3.2. Waktu Penelitian 35
3.4 Subjek dan Objek Penelitian 37
3.4.1. Subjek Penelitian 37
3.4.2. Objek Penelitian 38
3.5 Teknik Pengumpulan Data 38
3.6 Alat Pengumpulan Data 41
3.7 Analisis Data 43
3.8 Keabsahan Data 44
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 47
4.1 Gambaran Umum Pengadilan Tinggi Pontianak 47
4.1.1 Profil Pengadilan Tinggi Pontianak 47
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi 50
4.1.3 Visi dan Misi 55
4.1.4 Struktur Organisasi 56
4.1.5 Daftar Pegawai Pengadilan Tinggi Pontianak 62
4.2 Uraian Tugas Kepegawaian dan Teknologi Informasi Pengadilan Tinggi Pontianak 69
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 84
5.1 Hasil Penelitian 84
5.1.1. Kuantitastas Kerja 97
5.1.2. Kualitas Kerja 100
5.1.3. Kerjasama 103
5.2 Pembahasan 106
BAB VI PENUTUP 113
6.1 Kesimpulan 113
6.2 Saran 116
DAFTAR PUSTAKA 118
LAMPIRAN i
Lampiran I i
Lampiran II iii
Lampiran III iv
Lampiran IV vi

Lampiran V..... vii

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tugas Sub Bagian Kepegawaian..... 7
Tabel 1. 2 Dokumen yang Terselesiakan 11
Tabel 1. 3 Pelatihan Pegawai Pengadilan Tinggi Bidang Sub Bidang Kepegawaian..... 12
Tabel 1. 4 Sanksi Pegawai Pengadilan Tinggi Pontianak..... 13
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian..... 36
Tabel 3. 2 Tabel Observasi Penelitian 39
Tabel 4. 1 Daftar Pegawai Pengadilan Tinggi Pontianak..... 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1Prosedur Pembuatan SKP 10
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian 32
Gambar 4. 1 Kantor Pengadilan Tinggi Kota Pontianak..... 48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Pontianak 68
Gambar 4. 3 Uraian Tugas Kepegawaian dan Teknologi Informasi Pengadilan Tinggi Pontianak 69

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi, baik dalam sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan ini tidak dapat dicapai tanpa adanya keterlibatan yang optimal dari berbagai unsur yang ada di dalam organisasi. Salah satu komponen utama yang memiliki peran krusial adalah sumber daya manusia. Setiap individu dalam organisasi membawa keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang berkontribusi terhadap kemajuan serta daya saing organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukan hanya diinginkan, tetapi menjadi suatu keharusan agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia dengan memberikan dukungan berupa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun sebuah organisasi mungkin didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih serta teknologi terkini, hal tersebut akan sulit membawa hasil yang optimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi. Tanpa keterampilan dan kemampuan adaptasi dari sumber daya manusia, setiap rencana dan strategi yang dirancang akan sulit terwujud dengan baik.

Lebih dari itu, sumber daya manusia adalah jantung dari setiap kegiatan operasional yang berjalan dalam organisasi. Kompetensi dan komitmen mereka sangat memengaruhi bagaimana setiap proses berlangsung dan seberapa baik organisasi mampu mencapai targetnya. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi pengelolaan yang mencakup pengembangan, motivasi, dan penghargaan kepada pegawai. Investasi dalam sumber daya manusia tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong inovasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan potensi pegawai dan memastikan sinergi setiap bagian untuk mencapai visi dan misi. Sebagai faktor penentu keberhasilan, organisasi membutuhkan individu dengan kinerja tinggi yang efisien dan efektif. Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan, pendidikan, dan budaya. Oleh karena itu, peran setiap individu sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seorang pegawai dalam upayanya mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang pegawai tidak hanya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, tetapi juga memiliki motivasi dan keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2009), kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai.

Dalam konteks organisasi pemerintah, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja tidak hanya mencakup pencapaian tugas yang telah ditetapkan, tetapi juga membawa tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. PNS memegang peran vital dalam menjalankan roda pemerintahan, memastikan layanan publik yang berkualitas, dan menjaga kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan pegawai menjadi aspek yang sangat penting. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan masyarakat, tetapi juga sejalan dengan pedoman yang telah ditetapkan serta mampu beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi. Pegawai yang memiliki kinerja baik dan dibekali dengan sikap serta nilai yang mendukung akan menjadi aset berharga bagi organisasi pemerintah, yang pada akhirnya akan turut meningkatkan kepercayaan publik terhadap layanan yang diberikan.

Manajemen kinerja memberikan keuntungan tidak hanya bagi organisasi, melainkan juga bagi manajer dan individu. Bagi organisasi, manfaatnya melibatkan penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, peningkatan kinerja, motivasi karyawan, peningkatan komitmen, dukungan terhadap nilai-nilai inti, perbaikan proses pelatihan dan pengembangan, peningkatan dasar keterampilan, upaya perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, penciptaan dasar perencanaan karier, membantu retensi pekerja berbakat, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, serta mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen penilai untuk mengevaluasi kinerja tenaga kerja dengan membandingkan hasil kerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya dilakukan setiap akhir tahun. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk mengukur kinerja setiap tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, memberikan pembinaan lebih lanjut, melakukan tindakan perbaikan terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dan memenuhi kebutuhan terkait masalah ketenagakerjaan lainnya.

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa melalui penilaian kinerja, organisasi, tim, dan individu mendapatkan manfaat. Manajemen kinerja mendukung pencapaian tujuan keseluruhan organisasi dengan mengaitkan pekerjaan setiap individu dan manajer dengan keseluruhan unit kerja. Peran kunci pekerja sangat penting dalam keberhasilan organisasi, dan kemampuan seorang

pemimpin dalam mengelola kinerja bawahan secara efektif akan berdampak langsung pada kinerja individu, unit kerja, dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdapat beberapa aspek utama yang menjadi standar dalam evaluasi kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Peraturan ini menetapkan kerangka penilaian yang komprehensif, bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai dapat diukur secara objektif, adil, dan akuntabel sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu komponen utama dalam penilaian ini adalah kompetensi, yang mencakup kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas secara profesional dan efisien. PP No. 30 Tahun 2019 juga menekankan pentingnya pembinaan serta pengembangan kompetensi pegawai sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, peraturan ini menetapkan mekanisme monitoring dan evaluasi sebagai sarana untuk memastikan bahwa kinerja pegawai dapat diukur secara rutin dan akurat. Melalui pemantauan yang sistematis, organisasi diharapkan dapat mengidentifikasi berbagai aspek yang membutuhkan perbaikan, sekaligus memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh pegawai untuk berkembang.

Dalam penerapan aturan ini pada Sistem Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Pontianak pada tahun 2023, khususnya di sub bidang kepegawaian, ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan dan yang tersedia. Kekurangan ini berdampak langsung pada efektivitas operasional, di mana beban kerja menjadi tidak merata dan kinerja keseluruhan

menjadi terhambat. Oleh karena itu, diperlukan upaya perencanaan dan pengadaan pegawai yang lebih efektif agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi sesuai tuntutan kerja.

Selain itu, realisasi program pengembangan kompetensi pegawai masih jauh dari target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya jumlah pegawai dan tidak meratanya kesempatan dalam mengakses pelatihan yang relevan. Keterbatasan ini mengakibatkan banyak pegawai yang tidak memperoleh pengembangan kompetensi yang memadai, yang pada gilirannya berdampak negatif pada peningkatan kualitas kinerja mereka. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan penyesuaian dalam alokasi dan distribusi kesempatan pengembangan yang lebih adil, serta penyediaan SDM yang cukup untuk mendukung target kompetensi yang diharapkan.

Sub Bagian Kepegawaian di Pengadilan Tinggi Pontianak memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi organisasi. Bagian ini menjadi tulang punggung dalam mengelola berbagai aspek kepegawaian yang mencakup pendataan, pengembangan, serta pengelolaan kesejahteraan pegawai. Dengan tanggung jawab yang besar, Sub Bagian Kepegawaian bertujuan untuk menciptakan sistem administrasi yang tertib, efisien, dan mendukung pencapaian visi serta misi Pengadilan Tinggi Pontianak. Berikut adalah beberapa tugas utama yang diemban oleh Sub Bagian Kepegawaian. Berikut adalah tabel yang merangkum tugas Sub Bagian Kepegawaian di Pengadilan Tinggi Pontianak:

Tabel 1. 1

Tugas Sub Bagian Kepegawaian

No	Kategori Tugas	Uraian Tugas
1	Pendataan dan Pengelolaan Data Kepegawaian	1) Melakukan pendataan berkala terhadap seluruh pegawai. 2) Mengelola data pegawai, termasuk riwayat pendidikan, jabatan, pelatihan, dan kinerja.
2	Administrasi Kepegawaian	1) Mengusulkan kenaikan pangkat dan gaji berkala. 2) Menerbitkan surat izin cuti dan berita acara serah terima tugas. 3) Mengurus kartu pegawai, Karis/Karsu, dan dokumen kepegawaian lainnya.
3	Pengembangan Karier dan Kompetensi	1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pendidikan bagi pegawai. 2) Mengusulkan pegawai untuk mengikuti pelatihan teknis maupun non-teknis.
4	Pengelolaan Arsip Kepegawaian	1) Menyusun dan mengarsipkan dokumen kepegawaian secara sistematis. 2) Memastikan kemudahan akses dan ketersediaan dokumen untuk kebutuhan administrasi.
5	Pengawasan Kedisiplinan	1) Memantau absensi dan kehadiran pegawai. 2) Melakukan evaluasi rutin terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Sumber : SOP Pengadilan Tinggi Pontianak 2023

1. Pendataan dan Pengelolaan Data Kepegawaian

   Sub Bagian Kepegawaian bertanggung jawab dalam melaksanakan pendataan seluruh pegawai secara berkala. Data ini mencakup informasi pribadi, riwayat pendidikan, jabatan, pelatihan, serta kinerja. Pengelolaan data yang akurat dan sistematis menjadi fondasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis fakta.

2. Administrasi Kepegawaian yang Komprehensif
   Administrasi kepegawaian mencakup pengusulan kenaikan pangkat, pengelolaan kenaikan gaji berkala, dan penerbitan surat izin cuti. Selain itu, bagian ini memastikan semua proses administrasi berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, termasuk penyusunan berita acara serah terima tugas dan tanggung jawab pegawai.
3. Pengembangan Karier dan Peningkatan Kompetensi
   Salah satu fokus utama Sub Bagian Kepegawaian adalah memfasilitasi pengembangan karier pegawai. Ini dilakukan melalui pengusulan pegawai untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan program pendidikan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Dengan demikian, kompetensi dan profesionalitas pegawai dapat terus ditingkatkan seiring dengan tuntutan kerja.
4. Penyusunan dan Pengelolaan Arsip Kepegawaian
   Arsip yang rapi dan tertata menjadi salah satu indikator keberhasilan administrasi. Sub Bagian Kepegawaian bertugas untuk mengelola dokumen-dokumen penting, seperti kartu pegawai, kartu istri/suami (Karis/Karsu), dan arsip lainnya. Semua ini dilakukan untuk menjaga integritas data dan memastikan aksesibilitas informasi yang cepat dan mudah.
5. Pengawasan Kedisiplinan dan Evaluasi Kinerja
   Bagian ini juga bertanggung jawab dalam memantau kedisiplinan pegawai, termasuk pencatatan kehadiran dan evaluasi rutin terkait kinerja. Melalui

pengawasan yang konsisten, Sub Bagian Kepegawaian membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

Dengan melaksanakan tugas-tugas tersebut, Sub Bagian Kepegawaian berkontribusi secara signifikan terhadap kelancaran operasional Pengadilan Tinggi Pontianak. Kehadiran bagian ini memastikan bahwa seluruh proses administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia berjalan sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan profesionalitas.

Menurut staf bidang analisis kepegawaian di Pengadilan Tinggi Pontianak, terdapat beberapa hambatan yang signifikan dalam kinerja pegawai di sub bidang kepegawaian yang menghambat optimalisasi produktivitas. Salah satu kendala utama adalah adanya kesenjangan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan kebutuhan tenaga kerja yang ideal. Kondisi ini membuat banyak tugas tidak dapat diselesaikan dengan tingkat efisiensi yang diharapkan, mengakibatkan tekanan kerja yang berlebihan bagi sebagian staf.

Selain itu, terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi tantangan tersendiri. Ketika pegawai tidak memiliki kesempatan yang memadai untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan, hal ini menyebabkan stagnasi dalam kemampuan

profesional mereka. Padahal, perkembangan kompetensi merupakan aspek penting dalam mempertahankan kinerja tinggi di lingkungan yang dinamis

Gambar 1. 1Prosedur Pembuatan SKP

No.	Uraian Prosedur	Pelaksana					Mutu Baku		
		Staf	Kasub / Kabag	Sekretaris/Panitera	KPT	Penerima Surat Tugas	Persyaratan/ Perlengkapan	Waktu	Output
1.	Menyusun daftar nama panitia pelaksana kegiatan Bintek dan Pelatihan						Berkas pegawai	1 hari	Daftar nama panitia
2.	Mengajukan daftar nama panitia pelaksana kegiatan Bintek dan Pelatihan kemudian diajukan kepada pimpinan		Tidak / Ya	Tidak / Ya	Tidak / Ya		Berkas pegawai	1 hari	Daftar nama panitia
3.	Membuat surat tugas dan pemanggilan peserta bintek dan pelatihan kemudian diajukan untuk ditanda tangani pimpinan						Daftar peserta bintek / pelatihan	1 hari	Surat Tugas
4.	Menyusun jadwal acara, membuat surat permohonan kesediaan mengajar, membuat daftar absensi panitia dan peserta						Dokumen	3 hari	Dokumen
5.	Mendistribusikan Surat tugas kepada penerima						Surat Tugas	2 hari	Tanda Terima

Sumber: Pengadilan Tinggi Pontianak 2023

Masalah lain yang muncul adalah distribusi beban kerja yang tidak merata, di mana beberapa pegawai dibebani tugas yang sangat banyak sementara yang lain menangani tanggung jawab yang lebih ringan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya menyebabkan kelelahan pada sebagian staf tetapi juga menurunkan moral kerja, sehingga sulit bagi tim untuk mencapai produktivitas yang konsisten.

Terakhir, terdapat tumpang tindih dalam tugas dan tanggung jawab yang sering kali menyebabkan kebingungan serta mengurangi efisiensi kerja harian. Kurangnya kejelasan dalam alur kerja menciptakan ketidakpastian, dan pegawai mungkin merasa ragu dalam mengambil inisiatif atau keputusan.

Tabel 1. 2

Dokumen yang Terselesiakan

NO	Inisial	Dokumen yang diselesaikan	
		2022	2023
1	Ny. A	150	170
2	Ny. B	165	150
3	Ny. C	100	120
4	Tn. D	140	140
5	Tn. E	110	120
6	Tn. F	120	-

Sumber : SKP Pengadilan Tinggi Tahun 2023

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.2, terjadi penambahan beban tugas pada bidang kepegawaian. Hal ini disebabkan oleh perpindahan salah satu anggota atau pegawai yang sebelumnya bertugas di bidang tersebut ke posisi lain. Perubahan ini membawa dampak signifikan terhadap efektivitas kerja, karena bidang kepegawaian harus menghadapi tantangan menjalankan tugas-tugas yang ada dengan sumber daya manusia yang berkurang. Kekurangan pegawai ini menyebabkan bidang kepegawaian mengalami kesulitan dalam mengelola beban kerja yang semakin bertambah, sehingga diperlukan solusi strategis untuk menjaga kelancaran operasional dan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap rendahnya kinerja dan produktivitas di sub bidang kepegawaian. Untuk itu, perlu dilakukan peninjauan dan perbaikan yang komprehensif terhadap aspek-aspek ini demi tercapainya lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif bagi setiap pegawai.

Tabel 1. 3

Pelatihan Pegawai Pengadilan Tinggi Bidang Sub Bidang Kepegawaian

NO	Inisial	Pelatihan yang diikuti
1	Ny. A	a. Bimtek Kepegawaian 2022 b. Diklat Teknis JF Analisis Kepegawaian 2022 c. Diklat PBJ 2023 d. Diklat Teknis JF Analisis Kepegawaian 2023
2	Ny. B	a. Pelatihan Analisis Beban kerja 2019 b. Diklat Manajemen ASN 2019 c. Bimtek Pengelolaan Kepeg dilingkungan MA 2019
3	Ny. C	a. Diklat PIM III 2016 b. Diklat Teknis Perencanaan MA-RI 2016 c. Diklat Manajemen ASN 2016
4	Tn. D	a. Pelatihan Fungsional Analisis Kepegawaian Ahli 2020 b. Bimtek Kepegawaian dan TI 2021 c. Bimtek Kepegawaian 2022
5	Tn. E	a. Diklat PBJ 2023

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Tinggi Pontianak 2023

Pada tabel tersebut terlihat adanya kecenderungan fokus pelatihan pada bidang kepegawaian, seperti diklat teknis IF analisis kepegawaian, pelatihan analisis beban kerja, diklat manajemen ASN, bimtek pengelolaan kepegawaian, dan pelatihan fungsional analisis kepegawaian ahli. Frekuensi pelatihan juga tampak tidak merata, dengan beberapa topik yang lebih sering diselenggarakan sehingga ada kemungkinan ketimpangan dalam kesempatan pengembangan kompetensi bagi pegawai, yang hanya fokus kepada satu orang saja terkait bimbingan teknis bidang kepegawaian yang mungkin juga dibutuhkan oleh staff yang lainnya.

Tabel 1. 4

Sanksi Pegawai Pengadilan Tinggi Pontianak

Keterangan	Persentase Potongan Gaji
Terlambat 1 s.d 30 menit	0,5%
Terlambat 31 s.d 60 menit	1%
Terlambat 60 s.d 90 menit	1,25%
Terlambat > 90 menit	1,5%
Tidak mengisi daftar hadir (masuk)	1,5%
Pulang sebelum waktunya 1 s.d 30 menit	0,5%
Pulang sebelum waktunya 31 s.d 60 menit	1%
Pulang sebelum waktunya 60 s.d 90 menit	1,25%
Pulang sebelum waktunya > 90 menit	1,5%
Tidak mengisi daftar hadir (Pulang)	1,5%

Sumber: Absensi Pegawai Pengadilan Tinggi Pontianak 2023

Selain distribusi pelatihan yang kurang merata, yang menyebabkan beberapa pegawai belum atau bahkan sudah lama tidak mendapatkan pelatihan sesuai dengan posisi mereka, terdapat faktor lain yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kehadiran atau absensi. Di Pengadilan Tinggi Pontianak, absensi memegang peran yang sangat penting dalam penilaian kinerja, di mana sekitar 50% dari penilaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kehadiran. Kehadiran pegawai dianggap sebagai indikator kedisiplinan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Sindy (2021) bahwa pemberian fasilitas-fasilitas tersebut diharapkan menumbuhkan disiplin diri dan menunbuhkan tanggung jawab dalam bekerja sehingga mampu memberikan

hasil kerja yang baik. Apabila pelatihan diberikan secara merata, hal tersebut dapat menjadi motivasi yang membangun kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Kehadiran yang konsisten tidak hanya menunjukkan tanggung jawab pegawai tetapi juga menjadi dasar bagi manajemen untuk menilai sejauh mana pegawai dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Pengadilan Tinggi Pontianak, ketepatan waktu sangat ditekankan, dan ketidakpatuhan terhadap aturan kehadiran dihadapi dengan sanksi yang tegas, yaitu pemotongan gaji. Misalnya, keterlambatan dalam datang atau pulang sebelum waktu yang ditetapkan akan memengaruhi penghasilan pegawai, yang bertujuan untuk memberikan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan.

Sistem sanksi ini tidak hanya sekadar hukuman tetapi juga bertindak sebagai bentuk pengingat pentingnya komitmen terhadap waktu, terutama dalam lembaga publik yang melayani masyarakat. Dengan demikian, tingkat kehadiran yang tinggi dianggap sebagai wujud tanggung jawab dan dedikasi pegawai dalam memenuhi standar pelayanan yang diharapkan. Organisasi perlu terus memastikan bahwa kebijakan absensi ini berjalan dengan transparan dan adil agar dapat benar-benar mendukung peningkatan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional.

Berdasarkan Latar Belakang dan Fenomena di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **“Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Pontianak”.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat kesenjangan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan jumlah pegawai yang ada
2. Kurangnya kesempatan yang diberikan pegawai terhadap program pengembangan kompetensi atau pelatihan
3. Beban kerja tidak merata
4. Terjadi tumpang tindih tugas dan tanggung jawab

1.3. Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar masalah yang dikaji lebih terarah maka perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini akan berfokuskan pada kinerja pegawai pada sub bidang kepegawaian pengadilan tinggi pontianak.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian, maka permasalahan yang akan peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja pegawai sub bidang kepegawaian pada pengadilan tinggi pontianak?

1.5. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui Tingkat Kinerja Pegawai sub bidang kepegawaian di Kantor Pengadilan Tinggi Pontianak.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan wawasan khususnya mengenai Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi yang bermanfaat untuk pembelajaran dan penerapan pengetahuan di sektor manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pengadilan Tinggi Pontianak

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Pontianak

2. Bagi Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi yang bermanfaat untuk pembelajaran dan penerapan pengetahuan di

sektor manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.