

Kinerja Pegawai Seksi Peserta Didik SMP Dinas Pendidikan Kota Bekasi 2024

Ica Soraya¹, Sukirno²

¹ Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl. Siliwangi No. 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia; Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: icasoraya13@gmail.com, grno6886@gmail.com.

Manajemen; Universitas Bina Insani; Jl. Siliwangi No. 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia; Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: sukirno@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: sukirno@binainsani.ac.id

Diterima: 13/12/24 ; Review: 23/01/2025; Disetujui: 15/02/25

Cara sitasi: Soraya I, Sukirno. 2024. Analisis Kinerja Pegawai Seksi Peserta Didik SMP Dinas Pendidikan Kota Bekasi 2024. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. Vol 10 (1): 30-39.

Abstrak: Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan faktor yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Kinerja yang optimal dari setiap pegawai akan berdampak pada pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai non-ASN pada Seksi Peserta Didik SMP di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, didukung oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang mendukung secara non-fisik. Namun, proses penilaian kinerja masih bersifat informal dan belum terdokumentasi secara sistematis. Solusi yang dapat direkomendasikan dari penelitian ini adalah dengan diadakan valuasi kinerja internal secara rutin dan penggunaan formulir penilaian formal guna meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan manajerial.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Indikator Kinerja

Abstract: *Employee performance in a government agency is a determining factor in the effectiveness and efficiency of public services. Optimal performance from each employee will have an impact on the achievement of the agency's overall objectives. The purpose of this study is to analyze the performance of non-ASN employees in the Junior High School Students Section at the Bekasi City Education Office. The research method used is qualitative through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that employee performance is generally in the good category, supported by internal factors such as motivation and competence, as well as external factors in the form of a supportive non-physical work environment. However, the performance evaluation process remains informal and has not been systematically documented. The recommended solution from this study is to conduct regular internal performance evaluations and use formal evaluation forms to enhance objectivity and accountability in managerial decision-making.*

Keywords: *Performance, Employees, Performance Indicators*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun pemerintahan. Tingkat produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan adaptasi pegawai menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam lingkup pemerintahan, kinerja pegawai berperan langsung terhadap kualitas

elayanan publik yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil nyata dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu demi mendukung pencapaian tujuan organisasi [1]. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian sasaran kerja, tetapi juga dari faktor motivasi, loyalitas, hingga kemampuan adaptasi terhadap perubahan [2].

Sistem evaluasi kinerja yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan keterlibatan pegawai. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa adanya penilaian kinerja yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas hingga 28% dan keterlibatan pegawai sebesar 45% [3]. Hal ini menunjukkan pentingnya mekanisme evaluasi yang objektif dan transparan dalam menjaga motivasi dan kualitas kinerja pegawai pada sektor swasta maupun pemerintahan. Penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana target telah dicapai, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk perencanaan pelatihan, pemberian penghargaan, maupun perbaikan sistem kerja.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah penyelenggara layanan publik yang memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk melalui peran Seksi Peserta Didik SMP yang fokus pada pembinaan dan pengawasan peserta didik pada jenjang menengah pertama. Berdasarkan observasi ditemukan bahwa meskipun kinerja pegawai non-ASN secara umum baik, masih terdapat kendala mengenai kedisiplinan waktu pada sebagian pegawai serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terdokumentasi secara formal.

Analisis Kinerja

Analisis kinerja merupakan kegiatan memahami dan mengolah data hasil penilaian untuk kemudian disimpulkan guna mendukung pengambilan keputusan [4]. Analisis kinerja memberikan informasi penting bagi manajemen untuk merencanakan strategi pengembangan sumber daya dan memperbaiki metode kerja agar lebih efektif serta efisien [5].

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja merupakan proses mengolah dan memahami data serta informasi yang telah dikumpulkan untuk menarik kesimpulan dari hasil penilaian terhadap kinerja. Dengan dilakukannya analisis kinerja, manajemen dapat memperoleh informasi terkait kondisi kinerja organisasi secara keseluruhan dan informasi tersebut berguna untuk mendukung pengambilan keputusan, menyusun strategi pengembangan sumber daya, serta memperbaiki metode kerja agar lebih efektif dan efisien.

Tujuan Analisis Kinerja

Tujuan dari analisis kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target organisasi mengevaluasi keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program kerja [4]. Dengan demikian, hasil analisis kinerja dapat menjadi dasar bagi perbaikan berkelanjutan, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran [5].

Berdasarkan definisi tersebut tujuan utama dari analisis kinerja adalah untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan dan kinerja pegawai berjalan sesuai harapan atau masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, serta mengevaluasi sejauh mana organisasi telah berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja memiliki beberapa komponen meliputi faktor internal dan faktor eksternal [6].

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, kondisi fisik, psikologis, kepribadian, dan kompetensi pegawai.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri pegawai meliputi lingkungan kerja fisik seperti sarana prasarana, serta lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, dan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kedua faktor ini saling mempengaruhi dan berperan besar dalam menentukan kualitas kinerja pegawai.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja secara objektif diperlukan indikator yang jelas agar organisasi dapat menilai sejauh mana pegawai melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja sebagai berikut [7]:

1. Kuantitas
Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, termasuk ketepatan penyelesaian terhadap target yang sudah ditetapkan.
2. Kualitas
Mutu hasil kerja, yakni ketelitian, kerapian, akurasi, serta kesesuaian dengan standar maupun regulasi yang berlaku
3. Kerjasama
Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan harmonis
4. Tanggung jawab
Kesediaan menanggung hasil pekerjaannya, menaati aturan, menggunakan fasilitas dengan benar, serta konsisten.
5. Kehadiran
Tingkat kedisiplinan dalam memenuhi jam kerja yang telah ditentukan, yang mencerminkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut kelima indikator kinerja saling melengkapi dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai performa pegawai. Jika seluruh indikator terpenuhi dengan baik, maka kinerja pegawai dapat dikatakan optimal dan mampu berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis Data

Secara umum jenis data dibagi menjadi 2, yakni [8]:

1. Data Primer
Data primer adalah data maupun informasi yang diperoleh langsung dari narasumber sebagai sumber data.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen atau literatur yang telah tersedia.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Peserta Didik SMP serta data rekapitulasi kehadiran pegawai non-ASN, serta data sekunder diperoleh melalui *website* resmi Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 3 metode, yaitu [9]:

1. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara sistematis melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti.
2. Wawancara
Wawancara adalah bentuk komunikasi lisan berupa pertukaran informasi melalui sesi tanya jawab, dengan tujuan memperoleh data dari pertanyaan yang diajukan.
3. Dokumentasi
Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mempelajari atau menganalisis dokumen yang sudah ada sebelumnya. Bahan dokumentasi dapat berupa: riwayat hidup, surat pribadi, arsip instansi, catatan harian, data elektronik, maupun informasi dari situs web.

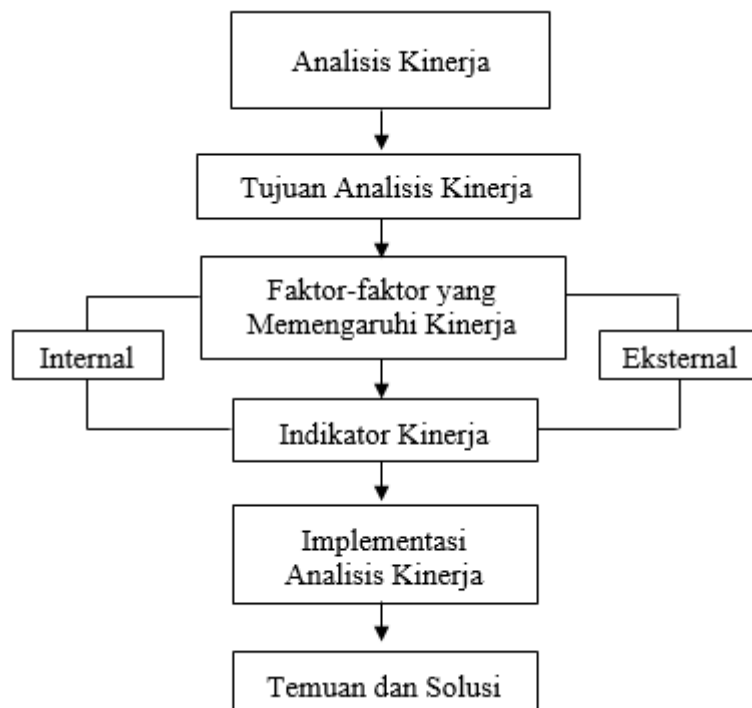
Metode yang digunakan untuk teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi yang dilakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi khususnya pada Seksi Peserta Didik SMP. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini juga melalui wawancara secara langsung dengan Kepala Seksi Peserta Didik SMP. Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi melalui *website* resmi Dinas Pendidikan Kota Bekasi untuk memperoleh data terkait sejarah instansi dan struktur organisasi.

Teknik Analisis Penelitian

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif. Analisis merupakan metode yang berfokus pada pemahaman suatu fenomena berdasarkan persepsi individu, dengan hasil berupa uraian deskriptif dalam bentuk narasi [10]. Pendekatan ini tidak menggunakan perhitungan statistik, melainkan menggali data secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga menghasilkan gambaran yang utuh mengenai objek penelitian.

Dalam penelitian ini analisis kualitatif deskriptif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni untuk menjelaskan kondisi kinerja pegawai non-ASN pada Seksi Peserta Didik SMP Dinas Pendidikan Kota Bekasi secara faktual, berdasarkan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Pembahasan

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan pelayanan pendidikan di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Instansi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2003 dan mengalami beberapa perubahan struktur, terakhir melalui Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 122 Tahun 2019. Saat ini Dinas Pendidikan Kota Bekasi memiliki fungsi utama dalam pengaturan, pengelolaan, serta evaluasi sistem pendidikan dasar dan menengah pertama.

Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kepala Seksi. Bidang Pembinaan SMP, khususnya Seksi Peserta Didik SMP, memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan data siswa, pengembangan minat bakat, penyaluran beasiswa, serta pelayanan mutasi peserta didik.

Seksi Peserta Didik SMP melaksanakan berbagai program tahunan, diantaranya Festival Tunas Bahasa Ibu (FTBI), Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN), *workshop* pengembangan siswa, serta penyaluran beasiswa tahfidz dan siswa berprestasi. Selain itu,

pelayanan administratif berupa mutasi masuk dan keluar siswa SMP juga menjadi salah satu fungsi utama seksi ini.

Analisis Kinerja

Penelitian menunjukkan terdapat 7 pegawai non-ASN pada Seksi Peserta Didik SMP dengan pembagian tugas yang cukup jelas. Pegawai menangani berbagai program, mulai dari administrasi surat, pelayanan mutasi siswa, pengelolaan dokumen regulasi, hingga kegiatan tahunan, seperti *workshop*, Festival Tunas Bahasa Ibu (FTBI), Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN), maupun pengelolaan beasiswa.

Pegawai A memiliki peran utama dalam mengelola kegiatan tahunan dan pengelolaan beasiswa tahfidz dan siswa berprestasi serta bertugas melaksanakan pelayanan mutasi keluar siswa. Pegawai B dan C bertanggung jawab pada pengelolaan dan penyaluran beasiswa bagi siswa dari keluarga tidak mampu, dengan tambahan tugas bagi pegawai B dalam mengelola surat-menyurat dan arsip administrasi. Pegawai D dan E lebih banyak mengelola dokumen tagihan listrik dan air pada Bidang Pembinaan SMP, serta pelayanan mutasi masuk siswa. Sementara itu, pegawai F dan g bertugas mengelola dokumen regulasi pemerintah yang berkaitan dengan program tahunan maupun program beasiswa.

Tujuan Analisis Kinerja

Analisis kinerja dilakukan untuk menilai sejauh mana pegawai melaksanakan tugas sesuai *jobdesk*, serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial terkait peningkatan mutu pelayanan, evaluasi, dan pelatihan pegawai.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasil penelitian mengungkap bahwa faktor internal yang berpengaruh positif terhadap kinerja meliputi motivasi kerja yang tinggi, kondisi fisik dan mental yang sehan dan stabil, serta sikap terbuka yang memudahkan kerjasama. motivasi kerja pegawai dinilai cukup tinggi terlihat dari penyelesaian tugas maupun pelayanan langsung terhadap pihak sekolah yang relatif cepat dan penuh tanggung jawab, kondisi fisik dan mental pegawai juga dikatakan baik ditunjukkan dengan tingkat kehadiran tinggi serta semangat kerja yang konsisten, rata-rata para pegawai memiliki sikap kepribadian terbuka dan mudah beradaptasi maupun berbaur dengan pegawai lain untuk lebih mudah bekerjasama dalam pekerjaan serta membangun hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kompetensi pegawai dinilai baik terlihat dari pemahaman setiap tugas serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Faktor eksternal seperti ketersediaan sarana-prasarana kerja yang cukup lengkap (komputer, printer, internet, alat tulis, printer, dan scanner), ketersediaan kendaraan dinas yang dapat digunakan para pegawai untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan luar kantor komunikasi dua arah yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta suasana kerja yang harmonis juga menjadi penunjang kinerja pegawai. Namun, tata ruang kerja cenderung kurang kondusif karena minim sekat pembatas pada ruang kerja.

Indikator Kinerja

Indikator kuantitas pekerjaan menunjukkan capaian yang memuaskan. Tugas rutin harian maupun kegiatan tahunan dapat terlaksana dengan baik, meskipun beban kerja cukup besar pada periode tertentu seperti pelaksanaan program beasiswa atau kegiatan pengembangan karakter dan kompetisi siswa.

Dari segi kualitas pekerjaan, sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai tenggat waktu. Hal ini terlihat dari laporan kegiatan tahunan yang tersusun rapi, dokumen beasiswa yang terorganisasi, serta arsip surat internal unit kerja yang tertata dan tersimpan dengan baik.

Indikator kerjasama terwujud jelas pada saat pelaksanaan *Workshop* Videografi 2024, di mana seluruh pegawai non-ASN bekerja sama dalam persiapan hingga pelaksanaan kegiatan, meskipun tanggung jawab utama hanya pada satu orang pegawai.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 2. Kegiatan *Workshop* Videografi 2024

Indikator tanggung jawab terlihat dari kesediaan para pegawai menanggung pekerjaannya serta dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan tenggat waktu yang telah ditentukan, maupun terhadap laporan kinerja yang telah dibuat dan dilaporkan.

Dari sisi kehadiran dibuktikan melalui data rekapitulasi kehadiran selama rentang waktu 6 bulan yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai tinggi, dimana tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan maupun dengan keterangan.

Implementasi Analisis Kinerja

Secara umum pelaksanaan tugas oleh masing-masing pegawai telah terlaksana dengan baik sesuai jobdesk yang ditetapkan, namun masih ditemukan adanya 2 pegawai non-ASN yang memiliki kebiasaan datang tidak tepat waktu, yang mana hal tersebut beresiko dapat memberikan dampak yang cenderung negatif terhadap kelancaran proses penyelesaian tugas harian serta dapat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kinerja pegawai non-ASN Seksi Peserta Didik SMP Dinas Pendidikan Kota Bekasi, maka secara sederhana memiliki analisis pembahasan sebagai berikut:

Analisis Kinerja

Secara keseluruhan, kinerja pegawai non-ASN pada Seksi Peserta Didik SMP menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jobdesk masing-masing pegawai. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan jobdesk masing-masing pegawai menunjukkan adanya kejelasan peran dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Hal ini menandakan bahwa struktur pembagian tugas kerja telah diterapkan dengan cukup baik, sehingga setiap pegawai mampu memahami dan melaksanakan fungsi yang menjadi kewajibannya tanpa tumpang tindih dengan rekan kerja lain. Kondisi tersebut tidak hanya mencerminkan adanya keteraturan dalam sistem kerja, tetapi juga menggambarkan koordinasi dan komunikasi yang terjalin secara efektif antar pegawai.

Tujuan Analisis Kinerja

Tujuan analisis kinerja ini telah dilakukan oleh Seksi Peserta Didik SMP melalui bukti dari aktivitas kerja seperti, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta keteraturan dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan publik.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dari sisi eksternal, lingkungan fisik kerja memang belum sepenuhnya optimal dikarenakan model ruang kerja yang terbuka tanpa sekat pembatas, namun sarana prasarana sudah cukup memadai. Lingkungan kerja non-fisik justru sangat mendukung, seperti suasana kerja menyenangkan dan komunikasi dua arah ini sesuai dengan teori bahwa lingkungan fisik dan non-fisik saling memengaruhi kinerja. Penelitian ini memperkuat bahwa faktor eksternal yang mendukung dapat menutupi kekurangan pada aspek lain, selama komunikasi dan hubungan kerja tetap harmonis.

Indikator Kinerja

Semua indikator kinerja telah diterapkan: kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan kehadiran. Kuantitas terlihat dari tugas pokok yang dikerjakan dan diselesaikan sesuai standar waktu. Kualitas terjaga karena pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai regulasi. Kerjasama terbukti dalam program kegiatan seperti Workshop Videografi 2024. Tanggung jawab dan kehadiran juga tinggi, mencerminkan loyalitas dan kedisiplinan, penggunaan indikator ini membuktikan kesesuaian antara teori dan praktik. Namun, dalam praktiknya, pengukuran ini masih bersifat observasional dan belum sepenuhnya terstandarisasi. Oleh karena itu, meskipun indikator telah diterapkan, akan lebih baik jika dilengkapi dengan instrumen penilaian kerja formal agar hasil evaluasi lebih akurat dan berkelanjutan.

Implementasi Kinerja

Pelaksanaan tugas oleh pegawai non-ASN secara umum telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan, namun masih ditemukan kendala dalam hal kedisiplinan waktu, khususnya pada 2 pegawai yang memiliki kebiasaan datang tidak tepat waktu. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kelancaran penyelesaian tugas harian serta mengganggu efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Ketidaktepatan waktu dalam bekerja bukan hanya menghambat proses kerja individu, tetapi juga dapat menimbulkan beban tambahan bagi pegawai lainnya. Permasalahan ini berpotensi terus berulang karena belum adanya sistem penilaian kinerja yang jelas, terstruktur, dan transparan berdasarkan indikator-indikator yang objektif.

Temuan dan Kendala

Berdasarkan temuan yang ditemukan baik pada saat observasi maupun melihat dari hasil wawancara, proses evaluasi kinerja pegawai non-ASN masih belum memiliki standar yang jelas dan terdokumentasi. Penilaian yang dilakukan oleh Kepala Seksi hanya berdasarkan pengamatan harian yang cenderung subjektif dan berisiko menimbulkan ketidakadilan dalam menilai kinerja pegawai. Selain itu, belum dilakukannya rapat internal evaluasi kinerja pegawai non-ASN secara rutin.

Solusi/Usulan Produk Penyelesaian Masalah

Berdasarkan temuan dan kendala yang ada pada Seksi Peserta Didik SMP mengenai evaluasi kinerja dan penilaian yang belum terdokumentasi, maka solusi dan produk yang diusulkan kepada Seksi Peserta Didik SMP yakni diadakannya rapat evaluasi kinerja internal rutin 1 bulan sekali, terutama untuk pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan pokok sehari-hari, serta dibuatnya formulir penilaian kinerja bulanan yang bertujuan untuk menilai secara objektif berdasarkan kriteria yang jelas, adil dan transparan mengenai kinerja staf.

Indikator		A	B	C	D	E	F	G
		SKOR						
KUANTITAS	Lama waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	9	9	10	10	8	9	9
KUALITAS	Seberapa baik pekerjaan terselesaikan	8	10	10	10	10	10	10
	Tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran	10	10	10	10	10	9	10
	Kedisiplinan pegawai dalam ketaatan terhadap jam kerja	10	10	10	8	10	9	10
KERJASAMA	Kerjasama yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	9	9	8	8	9	8	8
TOTAL SKOR		46	48	48	46	47	45	47

PREDIKAT :
Baik = 45 - 50
Cukup = 40 - 44
Kurang = 20 - 39

Gambar 3. Matriks Penilaian Kinerja

FORMULIR EVALUASI KINERJA BULANAN STAF SEKSI PESERTA DIDIK SMP

Nama: _____ Jabatan: _____
 NIK: _____ Tanggal: _____

INDIKATOR	SKOR			
	A	B	C	D
	240-300	165-239	76-164	0-75
Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan				
Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan				
Kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan				
Kerjasama dan koordinasi				
Kedisiplinan kehadiran dan jam pulang kerja				
TOTAL NILAI				
PREDIKAT				

Klasifikasi Nilai		
A	240-300	Sangat Baik
B	165-239	Baik
C	76-164	Cukup
D	0-75	Kurang

Catatan:

Mengetahui,
Kepala Bidang **Kepala Seksi**

Gambar 4. Usulan Formulir Penilaian Kinerja

4. Kesimpulan

Kinerja pegawai non-ASN pada Seksi Peserta Didik SMP Dinas Pendidikan Kota Bekasi secara umum menunjukkan hasil yang baik dan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Hal ditunjukkan melalui pencapaian indikator kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan kehadiran yang tergolong baik. Faktor-faktor internal seperti motivasi, kompetensi, serta kondisi fisik dan mental yang stabil, serta faktor eksternal berupa suasana kerja yang harmonis dan komunikasi yang terbuka, turut mendukung capaian tersebut. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala dalam hal kedisiplinan waktu oleh beberapa pegawai serta belum adanya system evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan tertulis. Diperlukan perbaikan melalui evaluasi kinerja bulanan yang formal dan penggunaan formulir penilaian agar proses penilaian menjadi lebih objektif.

Referensi

- [1] S. Padmanto dan E. Widiyarsi, "Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 2, 2023.
- [2] S. Usman, K. Lasiatun, M. N. Kesek, J. N. T. Riatmaja, Dodi Setiawan, Papiya, dan A. M. B, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 2, 2023.
- [3] M. F. D. S. Alif dan A. M. Arqy, "Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan," *J. Ilm. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, 2025.
- [4] R. P. Setyaningrum, D. Soelistya, E. Desembrianita, A. Noor, dan U. Salamah, *Evaluasi Kinerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022.

- [5] M. I. Alamsyahbana dkk., *Analisis Kinerja Perusahaan*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2024.
- [6] I. G. Suwindia dan N. N. K. Wati, *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press, 2021.
- [7] E. Telaumbauna dkk., *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2024.
- [8] F. Hikmawati, *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- [9] Z. Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- [10] S. H. Sahir, *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia, 2021.