

## ABSTRAK

**Evan Septian Nugraha**

**NIM: 1158010091**

### **Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung**

Kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat efektif perlu menjadi perhatian bagi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Kurangnya efektivitas kerja pegawai menjadi permasalahan yang cukup kompleks karena melibatkan realisasi target indikator kinerja dinas. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, kemudian untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan di dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, serta untuk mengetahui bagaimana upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian *kualitatif* dengan pendekatan *deskriptif*. Data yang dikumpulkan dari dua sumber yaitu sumber data *primer* dan sumber data *sekunder*. Metode pengumpulan data menggunakan observasi *langsung* melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten dalam bidang Kepegawaian, dan menggunakan observasi *tidak langsung* melalui pemeriksaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai dan Daftar Hasil Pemeriksaan Pegawai sebagai data awal, dan yang terakhir *studi dokumentasi* ialah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan yang berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung kemudian data dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung masih dalam kategori rendah. Hal ini didukung melalui hasil wawancara dan studi dokumentasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai dan Daftar Hasil Pemeriksaan Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung bahwa pada proses pencapaian realisasi target indikator kinerja masih belum efektif. Seperti kita ketahui yang dinamakan proses berarti bagaimana hasil kinerja pegawai dalam mencapai target kerja. Dalam prosesnya masih terdapat beberapa indikasi yang dikategorikan belum efektif, seperti dari ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan beban kerja, nilai perilaku negatif terindikasi 9%, nilai kinerja terendah terindikasi 16%, hingga presensi absensi terendah terindikasi 24%. Artinya proses pegawai dalam mencapai realisasi target indikator kinerja masih belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena masih kurang baiknya proses-proses kinerja pegawai dalam mencapai target kerja, sehingga dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang berdampak pada hasil kerja masing-masing pegawai. Sejalan dengan itu Dinas Penataan Ruang Kota Bandung telah melakukan usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan memperbaiki sistem perencanaan dan pelaksanaan kerja serta melakukan koordinasi, konsolidasi serta sosialisasi baik secara internal maupun secara eksternal. Dan upaya-upaya yang dilakukan pihak dinas masih berjalan baik sampai dengan saat ini.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kerja, Pegawai.

## **ABSTRACT**

***Evan Septian Nugraha***

***NIM: 1158010091***

### ***Job Effectiveness Analysis of Employees in Bandung City Spatial Planning Office***

*The performance of employees who have not reached an effective level needs to be a concern for the Bandung City Spatial Planning Office. The lack of work effectiveness of employees is a fairly complex problem because it involves the realization of targets for service performance indicators. In general, this study aims to determine how the work effectiveness of Bandung City Spatial Planning staff, then to find out what are the obstacles in improving the work effectiveness of Bandung City Spatial Planning staff, and to find out how efforts to improve the work effectiveness of employees of the Spatial Planning Office Bandung.*

*The method of this research is a qualitative research method with a descriptive approach. Data collected from two sources, namely primary data sources and secondary data sources. Methods of collecting data using direct observation through interviews with competent parties in the field of staffing, and using indirect observations through examination of Employee Performance Accountability Reports and Employee Examination Results List as preliminary data, and the last documentation study is data obtained through related literature. with the work effectiveness of Bandung City Spatial Planning staff then the data is analyzed qualitatively.*

*The results showed that the work effectiveness of employees in the City Spatial Planning Office of Bandung was still in the low category. This is supported through the results of interviews and documentation studies of Employee Performance Accountability Reports and List of Inspection Results of Bandung City Spatial Planning Staff that in the process of achieving the realization of targets the performance indicators are still not effective. As we know, the so-called process means how the results of employee performance in achieving work targets. In the process there are still some indications that are categorized as not yet effective, such as from the imbalance of the number of workers with workload, the value of negative behavior is indicated 9%, the lowest performance value is indicated 16%, until the lowest attendance is indicated by 24%. This means that the employee process in achieving the realization of the target performance indicators is still not well implemented. This is due to the lack of good performance processes of employees in achieving work targets, so that in the implementation there are still several problems that have an impact on the work of each employee. In line with that the Bandung City Spatial Planning Office has made an effort to improve the effectiveness of employee work, by improving the planning and implementation of work systems and coordinating, consolidating and disseminating both internally and externally. And the efforts made by the official are still running well until now.*

***Keywords:*** *Effectiveness, Work, Employees.*