

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang belum optimal. Hal ini dikarenakan ke-enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai belum sepenuhnya efektif. Ke-enam indikator tersebut yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja.

6.1.1 Kualitas

Pada indikator kualitas mengenai kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, masih belum dapat dikatakan optimal. Terdapatnya pelimpahan tugas yang mengakibatkan pembagian beban kerja yang tidak merata di beberapa pegawai. Penempatan kerja juga masih ada yang belum sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.

6.1.2 Kuantitas

Pada indikator kuantitas, kuantitas kerja pegawai dapat dikatakan sudah optimal. Dikarenakan rencana pekerjaan disetiap tahunnya dapat terlaksana dengan baik. Akuntabilitas kinerjanya dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Kuantitas kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada staff-staff terlaksana dengan baik setiap tahunnya.

6.1.3 Ketepatan Waktu

Pada indikator ketepatan waktu, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan untuk komunikasi antar pimpinan dan sesama pegawai sudah membaik, karena jika pegawai memiliki keluhan pimpinan segera merespon dan jika pegawai lainnya memiliki kesulitan, maka pegawai lain akan membantu.

6.1.4 Efektivitas

Pada indikator efektivitas ini, efektivitas pegawai dalam bekerja sudah baik. Fasilitas dan sistem sumber daya manusia yang ada sudah memadai dan efektif untuk pegawai dalam bekerja. Begitu juga dengan masyarakat yang mengakui bahwa sistem pelayanan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang belum dapat dikatakan optimal karena terkadang pada pelayanan Sobat Dukcapil terkadang mengalami gangguan sistem.

6.1.5 Kemandirian

Dilihat dari indikator kemandirian ini, kesigapan yang dimiliki pegawai dalam bekerja belum optimal. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang inisiatif dalam mengerjakan tugasnya. Kurangnya responsif yang diberikan pegawai terhadap keluhan yang diajukan oleh masyarakat terkait sistem pelayanan online Sobat Dukcapil sampai saat ini belum di tindak lanjuti.

6.1.6 Komitmen Kerja

Pada indikator komitmen kerja, tanggung jawab yang diberikan pegawai dalam bekerja sudah dapat dikatakan baik. Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan. Namun, kedisiplinan pada pegawai masih perlu ditingkatkan kembali dikarenakan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Pendidikan dan pelatihan dan pelayanan kepada masyarakat sudah bagus.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Hal ini menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Tangerang, sebagai berikut :

1. Perlunya evaluasi dan pendampingan melalui program pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilakukan oleh organisasi untuk mewujudkan

peningkatan kemampuan dan keterampilan pada pimpinan maupun pegawai.

2. Adanya *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan inisiatif para pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan cara menerapkan *reward* sebagai hadiah untuk pegawai yang berprestasi dan *punishment* untuk pegawai yang tidak disiplin dan melanggar aturan yang berlaku.
3. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) harus sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat terhadap kinerja pegawainya terutama pada bidang pelayanan.