

ANALISIS KINERJA PEGAWAI UTD PMI SURABAYA BAGIAN UMUM DAN LOGISTIK

Febriyani Kusuma Widura , Dwi Hardaningtyas

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wijaya Putra

febriyanikusumawidura@gmail.com¹, dwiwardaningtyas@uwp.ac.id²

Abstrak

Kinerja individu menentukan kinerja organisasi. Dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pegawainya yang senantiasa bekerjasama dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan dan juga dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau biasa disebut pegawai memiliki potensi yang baik terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu cara mengumpulkan bahan berupa kata-kata yang tertulis ataupun lisan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap 6 informan yaitu kepala seksi bagian umum dan logistik, sub bagian pembelian dan pengadaan barang, sub bagian pemeliharaan, sub bagian pengelolaan limbah, sub bagian labelling, dan sub bagian pengelolaan barang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik sudah baik, hal ini dilihat dari indikator kinerja yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama. Dari 6 informan yang diwawancarai sudah menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan dan memenuhi SOP yang ada di organisasi sehingga terjalin kerjasama yang baik dengan bidang lainnya. Pegawai juga selalu datang ke kantor tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan waktu jam kerja kecuali ada perintah dari atasan.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, UTD PMI Surabaya

Abstract

Individual performance determines organizational performance. In an effort to achieve organizational goals, it is inseparable from the role of employees who always work together in carrying out predetermined tasks and also by improving the quality of human resources. Human resources or commonly called employees have good potential to achieve the vision, mission, goals and objectives of the organization. The purpose of this study was to determine the performance of employees of UTD PMI Surabaya General and Logistics Section. This research is included in the type of qualitative descriptive research, which is a way of collecting materials in the form of written or oral words using observation and interviews with 6 informants, namely the head of the general and logistics section, purchasing and procurement sub-section, maintenance sub-section, sub-section waste management division, labeling sub-section, and goods management sub-section. The results of this study indicate that the performance of UTD PMI Surabaya's General Staff and Logistics Section is good, this can be seen from the performance indicators consisting of work quantity, work quality, punctuality, attendance and cooperation. Of the 6 informants interviewed, they have completed the task on time according to the given target and fulfilled the existing SOP in the organization so that good cooperation is established with other fields. Employees also always come to the office on time and never leave work during working hours unless there is an order from superiors.

Keywords: Performance, Employees, UTD PMI Surabaya

Pendahuluan

Organisasi adalah tempat dimana sekelompok orang bekerja secara terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi mempunyai tugas-tugas yang dikoordinasikan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah dibentuk. Mathis and Jackson (Effendhie Mahmoed 2019: 2) mengatakan sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terdiri dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsi masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Louis A. Allen (Effendhie Mahmoed 2019: 2) menjelaskan : “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab sehingga orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai suatu tujuan”. Dengan demikian organisasi dapat diartikan sebagai suatu wujud sosial yang secara sadar dikoordinasikan oleh sekelompok orang secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai seorang diri.

Indonesia mempunyai banyak organisasi yang bergerak dalam bidang non profit. Organisasi non profit adalah suatu organisasi yang tujuan-tujuannya tidak mencakup penciptaan laba untuk kepentingan pribadi pemilik atau pengelolanya. Organisasi non profit sering kali berusaha mencapai keuntungan tersebut untuk tujuan sosial atau pendidikan dari organisasi dan bukannya untuk kepentingan pribadi. Setiawan (Lelo 2018) organisasi non profit meliputi: Gereja, Yayasan, Sekolah, Rumah Sakit dan Klinik Publik. Sesuai dengan namanya, organisasi non profit adalah organisasi yang dalam menjalankan aktivitas tidak berorientasi untuk menghasilkan keuntungan bisnis. Ukuran keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi non profit bukan keuntungan secara materi, melainkan untuk pelayanan sosial. Namun hal tersebut bukan berarti organisasi non profit tidak boleh menghasilkan keuntungan. Hanya saja keuntungan yang diperoleh dari kegiatan organisasi semata-mata ditujukan hanya untuk menutupi biaya yang dikeluarkan dari kegiatan operasional atau keuntungan yang diperoleh akan disalurkan kembali pada kegiatan utama organisasi tersebut. Organisasi non profit memiliki karakteristik dan sifat diantaranya 1) melalui sumberdaya yang diperoleh dari sumbangan yang tidak mengharapkan imbalan, 2) menghasilkan barang/jasa tanpa bertujuan untuk mengumpulkan keuntungan, bahkan jika ada keuntungan, maka tidak pernah dibagikan kepada pendiri organisasi, dan 3) kepemilikan tidak dapat dijual, dialihkan, ditebus kembali.

Salah satu organisasi non profit di Indonesia yang bergerak di bidang kemanusiaan adalah Palang Merah Indonesia atau disingkat PMI. PMI adalah suatu organisasi non profit yang bergerak di bidang jasa sosial kemanusiaan yang tergabung dalam bagian Federasi Internasional Perhimpunan Palang Merah dan Bulan Merah. Dalam Peraturan Organisasi Palang Merah Indonesia Nomor: 001/PO/PP.PMI/I/2016 tentang Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia menjelaskan bahwa Palang Merah Indonesia adalah organisasi yang dikelola secara berjenjang dengan tugas pokok dan fungsi dibidang kepalangmerahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Unit Tranfusi Darah PMI adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pengerahan dan pelestarian donor darah, penyediaan darah, dan pendistribusian darah, yang berdasarkan tingkatannya dibagi menjadi menjadi UTD Nasional, Propinsi, Kota/Kabupaten.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mendukung aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila tidak dikelola dengan benar. Organisasi yang besar dan maju selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai/pegawai karena kinerja yang optimal adalah factor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Meskipun organisasi memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas. Sumber daya manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama sepanjang waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Organisasi pasti menginginkan kinerja yang terbaik dari pegawainya. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai yang mana merupakan bentuk penerapan dari hasil kerja yang diperoleh melalui input dan output. Kinerja seorang pegawai mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi atau lembaga. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi fokus perhatian untuk meningkatkan kinerja. Anwar Prabu Mangkunegara (Huti 2020:816) menyampaikan kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau gagalnya tujuan organisasi yang ditetapkan. Kinerja dan organisasi sangat erat kaitannya. Salah satu organisasi non profit adalah PMI, upaya Palang Merah Indonesia (PMI) untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pegawai dan relawan PMI yang selalu bekerjasama untuk melaksanakan kegiatan sosial yang direncanakan. Keberadaan pegawai PMI berperan besar dalam pelaksanaan program PMI selama ini. Kinerja pegawai PMI diharapkan memiliki jiwa sosial yang tinggi. Seluruh pegawai PMI perlu

memiliki kesadaran yang tinggi mengingat prinsip kerja PMI adalah sosial, dengan demikian mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan imbalan. Kinerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan baik dalam organisasi profit maupun non profit seperti PMI. Retnowati, dkk (2019:370) menyampaikan Palang Merah Indonesia (PMI) dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang senantiasa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan sosial yang telah direncanakan. Keberadaan pegawai berperan besar dalam pelaksanaan setiap program kerja di PMI selama ini. Kinerja pegawai di PMI diharapkan memiliki jiwa sosial yang tinggi. Mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien bukanlah hal yang mudah, untuk itu dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta memerlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, salah satunya adalah pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku tugas-tugas operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Jika pencapaian tujuan organisasi semakin tinggi, maka dapat dikatakan organisasi itu memiliki kinerja yang optimal.

Keputusan Pengurus Palang Merah Indonesia Kota Surabaya Nomer: 007/11.06.01/S.Kp-Org/IV/2007 tentang Peraturan Kepegawaian Palang Merah Indonesia Kota Surabaya disebutkan bahwa untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen kepegawaian dan dalam upaya meningkatkan hubungan kerja serta untuk mendorong peranan pegawai sebagai salah satu unsur terwujudnya keselarasan hubungan yang mengikat antara unit-unit kerja PMI dengan para pegawai. Dalam BAB III pasal 4 disebutkan kewajiban pegawai antara lain:

1. Mengutamakan pelayanan kepada masyarakat
2. Mengedepankan sapta prinsip palang merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan dan kesemestaan
3. Menghargai, menghormati dan mementingkan kerjasama dalam semangat kekeluargaan yang bertanggung jawab pada pekerjaan sebagai wujud pelayanan kepada masyarakat
4. Meyakini kepada kemuliaan pekerjaan dengan bekerja secara tekun, jujur dan penuh pengabdian
5. Mengusahakan tercapainya keberhasilan pelaksanaan tugas

6. Mentaati segala ketentuan yang ditetapkan oleh PMI.

Bagian Umum dan Logistik adalah fasilitas penting dalam sebuah organisasi seperti pada UTD PMI Surabaya. Terdapat kepala seksi bagian umum dan logistik dan 5 sub bagiannya yaitu: pembelian dan pengadaan barang, pemeliharaan, bagian pengelolaan limbah, bagian labelling, bagian gudang. Adapun tugas pokok bagian umum dan logistik secara umum diantaranya: melayani semua kebutuhan kantor agar kegiatan lancar, pengecekan barang-barang datang, dan pendistribusian ke bagian-bagian. Mengingat pentingnya fungsi dan tugas di Bagian Umum dan Logistik di UTD PMI Surabaya, penulis tertarik untuk meneliti Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif karena bertujuan untuk mendeskripsikan analisis kinerja pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik. Pada penelitian kualitatif, peneliti menyajikan hasil penelitian secara deskriptif yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata - kata, gambar, dan bukan berupa angka. Sumber data yang digunakan yaitu data primer berasal dari wawancara dan observasi secara langsung dengan informan yaitu Kepala Seksi Bagian Umum dan Logistik, sub bagian Pembelian dan Pengadaan Barang, sub bagian Pemeliharaan, sub bagian Pengelolaan Limbah, sub Bagian Labelling dan sub bagian Pengelolaan Barang. Data sekunder diperoleh melalui dokumen, tulisan ilmiah, dan arsip resmi yang berkaitan dengan kinerja pegawai UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam proses analisis data penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk pengabsahan data penulis menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik.

Fokus dan dimensi penelitian dari Analisis Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik ini, peneliti menggunakan acuan teori dari Mathis dan Jackson (Harahap 2018:32) sebagai berikut:

Tabel 1 Fokus dan Dimensi

Fokus	Dimensi	Indikator
Analisis Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya	Kinerja	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu

Bagian Umum dan Logistik		4. Tingkat Kehadiran 5. Kerjasama
--------------------------	--	--------------------------------------

Hasil dan Pembahasan

Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Surabaya di bawah kepengurusan PMI Kota Surabaya.beralamat di Jalan Embong Ploso nomor 7-15 Surabaya, dibawah kepemimpinan dr.Martono Adi Triyogo,MM, melayani masyarakat Surabaya khususnya Jawa Timur pada umumnya dan tempat lainnya selain Propinsi Jawa Timur. Deskripsi hasil temuan penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti merupakan hasil penelitian di lapangan atau observasi guna untuk mengetahui kinerja pegawai UTD PMI Surabaya bagian umum dan logistik. Mathis dan Jackson (Harahap 2018:32) memberikan 5 kriteria pengukuran kinerja pegawai yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Tingkat kehadiran
- e. Kerjasama

Kuantitas Kerja

Kuantitas penyelesaian pekerjaan tugas pokok dan fungsi yaitu persentase hasil kerja sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja dapat meliputi output, perlu diperhatikan pula seberapa cepat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa kuantitas kerja pegawai UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik sudah cukup baik karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Jumlah pekerjaan pegawai di UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan yang mana pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai. pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan yaitu sub bagian pembelian dan pengadaan barang melakukan penawaran 8 kali dalam 1 bulan, sub bagian

pemeliharaan melakukan pengecekan peralatan seminggu 2 kali, sub bagian pengelolaan limbah menyelesaikan pengumpulan limbah sehari 1 kali, sub bagian labelling sehari menyelesaikan 500 labelling kantong darah, dan sub bagian pengelolaan barang menerima barang seminggu 3 kali.

Kualitas Kerja

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Kualitas kerja berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi, pekerjaan yang dilakukan berdasarkan peraturan yang ada untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa kualitas kerja pegawai UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik sudah sangat baik karena pegawai mengikuti peraturan atau SOP yang ada di organisasi dan sudah memenuhi target. Setiap pegawai yang ada di UTD PMI Surabaya khususnya bagian Umum dan Logistik sudah bekerja atau menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP(Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di organisasi dan sudah memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga pencapaian target yang diharapkan terlaksana tanpa kendala yang berarti.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan deadline atau waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mengukur apakah pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deadlie atau tidak. Suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau pada waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa ketepatan waktu pegawai UTD PMI Surabaya sudah baik. Terbukti bahwa pegawai di UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik sudah baik dalam mengerjakan tugasnya dan berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Tingkat Kehadiran

Organisasi menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan seperti datang tepat waktu saat ke kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik sudah baik. Pegawai UTD PMI Surabaya saat datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan kecuali ada kendala dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali ada perintah untuk kegiatan diluar. Apabila ada pegawai yang tidak hadir menginformasikan kepada atasan. Dengan tingkat kehadiran yang tinggi otomatis kinerja pegawai juga akan optimal. Jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi .

Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya atau dengan bidang lainnya. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti biasa menerima dan menghargai pendapat orang lain. setiap pegawai harus menghargai, menghormati, dan mementingkan kerjasama dalam semangat kekeluargaan yang bertanggungjawab pada pekerjaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa kerjasama yang dilakukan oleh pegawai UTD PMI Surabaya bagian umum dan Logistik sudah baik karena melakukan koordinasi dengan bagian-bagian lain agar pekerjaannya dapat selesai. Dalam menjalankan tugas pegawai melakukan koordinasi dengan bagian-bagian lain maka ketepatan dalam melakukan tugas bisa sesuai dengan prosedur. Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, (Harahap 2018:32) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Berikut ini ringkasan kinerja dari pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik :

Tabel 2 Hasil Penelitian
Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik

NO	INDIKATOR	HASIL	KETERANGAN
-----------	------------------	--------------	-------------------

1	Kuantitas Kerja	Cukup Baik	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan yaitu sub bagian pembelian dan pengadaan barang melakukan penawaran 8 kali dalam 1 bulan, sub bagian pemeliharaan melakukan pengecekan peralatan seminggu 2 kali, sub bagian pengelolaan limbah menyelesaikan pengumpulan limbah sehari 1 kali, sub bagian labelling sehari menyelesaikan 500 labelling kantong darah, dan sub bagian pengelolaan barang menerima barang seminggu 3 kali.
2	Kualitas Kerja	Sangat Baik	Mayoritas pegawai mengikuti peraturan atau SOP yang berlaku di organisasi sehingga pencapaian target yang diharapkan terlaksana tanpa kendala yang berarti.
3	Ketepatan Waktu	Baik	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan ketentuan organisasi.
4	Tingkat Kehadiran	Baik	Pegawai UTD PMI Surabaya saat datang ke kantor tepat waktu. Apabila ada pegawai yang tidak hadir menginformasikan kepada atasan.
5	Kerjasama	Baik	Dalam menjalankan tugas pegawai melakukan koordinasi dengan bagian-bagian lain maka ketepatan dalam melakukan tugas bisa sesuai dengan prosedur dan pekerjaannya dapat selesai. Dengan melakukan kerjasama maka kinerja pegawai juga akan optimal karena tugasnya dapat cepat selesai.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik sudah baik karena memenuhi indikator-indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, (Harahap 2018:32) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama dengan hasil sebagai berikut: pegawai UTD PMI Surabaya bagian Umum dan Logistik dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, mengikuti peraturan atau SOP yang berlaku di organisasi sehingga pencapaian target yang diharapkan terlaksana tanpa kendala yang berarti, menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan ketentuan organisasi, selalu datang ke kantor tepat waktu dan apabila ada pegawai yang tidak hadir menginformasikan kepada atasan, melakukan koordinasi dengan bagian-bagian lain maka ketepatan dalam melakukan tugas bisa sesuai dengan prosedur dan pekerjaannya dapat selesai. UTD PMI Surabaya harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai bagian Umum dan Logistik agar kinerjanya tidak menurun. Dan mungkin juga bisa merekrut pegawai lagi agar tugas yang diberikan bisa dikerjakan secara maksimal dan tidak mengganggu bagian lain.

Daftar Pustaka

- Effendhie, M. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Harahap, W.D. (2018). *Analisis Kinerja Pelayanan Pegawai Pada Masyarakat di Kelurahan Petisah Tengah Kecamatan Medan Petisah*. Universitas Sumatera Utara.
- Huti, J.H. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Umum dan Kepegawaian Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu. 1(2), 816-832.
- Lelo, Habu, E. (2018). *Sentralisasi Keuangan Sekolah Pada Yayasan Pendidikan Regina Angelorum Timor*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Retnowati, N.V., Sudarwati., & Istiqomah. (2019). *Analisis Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Surakarta*. 3(2), 369-375.
- Peraturan Organisasi Palang Merah Indonesia Nomor: 001/PO/PP.PMI/I/2016 Tentang Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia.
- Peraturan Organisasi Palang Merah Indonesia Nomor: 002/PO/PP.PMI/V/2020 Tentang Kepengurusan Palang Merah Indonesia.

Unit Tranfusi Darah PMI Kota Surabaya [Web log post]. (2022, Januari 21). Diakses dari www.sby.UTDpmikotasby.com

Unit Tranfusi Darah Pusat [Web log post]. (2022, Juli 26). Diakses dari <http://home.utdp-pmi.or.id/page/detail/sejarah-utd-pmi>