

NASKAH PUBLIKASI

**STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2017**

Oleh:

Pratama Listianto

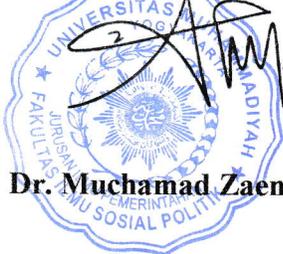
20140520258



Dosen Pembimbing

Dr. Ulung Pribadi, M.Si.

Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan



Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



Dr. Titin Purwaningsih, S.IP, M.Si.

STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DIY TAHUN 2017

Pratama Listianto

Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

pratama.listianto.2014@fisipol.umy.ac.id

Abstract

Performance of employees is one of the important elements problematic in the implementation of services in the bureaucracy, especially in the Special Region of Yogyakarta. Regional Personnel Agency is a body that coordinates the performance of employees in the region, for the Special Region of Yogyakarta own Regional Personnel Board formulated some strategies to improve the performance of these employees. However, the Strategy has not been too effective where the problems of employee performance still occur such as productivity, knowledge, discipline, responsibility to cooperation. For this research use mixed method or mix method which combine between quantitative and qualitative research with research technique through questionnaire and interview so that researcher get data descriptively and statistically. The results of this study found that the overall strategy used by the Regional Personnel Board of DIY has been good enough this can be seen from the data that has been obtained where the implementation of strategies such as increasing the placement of employees, improving welfare, human resource capacity improvement and cultural planting or employee character has Well done. However, in its implementation there are several problems such as coordination problems and lack of implementation of strategies to employees where the targeted error or target in delegation determination for education and training in order to improve human resource capacity. Overall the strategy also has a positive impact and affect the performance of employees. Suggestions for this research are the specific coordination especially in the implementation of education and training between the relevant agencies with the Regional Personnel Board as the coordinating agency of personnel in the Special Region of Yogyakarta, then in the implementation of cultural cultivation, Regional Personnel Board should develop more cultural values.

Keywords: Strategy, Employee Performance.

Abstrak

Kinerja pegawai adalah salah satu unsur penting yang bermasalah dalam pelaksanaan pelayanan di birokrasi, terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta. Badan Kepegawaian Daerah merupakan badan yang mengkoordinir kinerja pegawai di daerah, untuk Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri Badan Kepegawaian Daerah merumuskan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Namun Strategi tersebut belum terlalu efektif dimana permasalahan kinerja pegawai masih banyak terjadi seperti permasalahan produktivitas, pengetahuan, kedisiplinan, tanggung jawab hingga kerjasama. Untuk penelitian ini menggunakan metode campuran atau *mix method* dimana memadukan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan teknik penelitian melalui kuisioner dan wawancara sehingga peneliti mendapatkan data secara deskriptif maupun secara statistik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara keseluruhan strategi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah DIY sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari data yang telah didapatkan dimana pelaksanaan strategi seperti peningkatan penempatan pegawai, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penanaman budaya atau karakter pegawai sudah terlaksana dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa permasalahan seperti permasalahan koordinasi dan kurangnya penerapan strategi pada pegawai dimana terdapat kesalahan target atau sasaran dalam penentuan delegasi untuk pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Secara keseluruhan strategi tersebut juga berdampak positif dan berpengaruh pada kinerja pegawai. Saran untuk penelitian ini adalah adanya koordinasi yang spesifik terutama dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan antara dinas terkait dengan Badan Kepegawaian Daerah selaku badan yang mengkoordinir pegawai di Daerah Istimewa Yogyakarta, kemudian dalam pelaksanaan penanaman budaya, Badan Kepegawaian Daerah harus mengembangkan lagi nilai budaya.

Kata kunci : *Strategi, Kinerja Pegawai.*

A. Pendahuluan

Dalam rangka reformasi birokrasi pemerintah terus berupaya untuk memperbaiki birokrasi-birokrasi yang ada di Indonesia untuk meningkatkan pelayanan publik. Dalam hal reformasi birokrasi yang menjadi permasalahan secara umum adalah pada sumber daya manusianya yaitu pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai sendiri menjadi salah satu tolak ukur dalam pelaksanaan kinerja birokrasi secara umum. Oleh karena itu pegawai atau aparatur sipil Negara mempunyai peran penting dalam berjalannya birokrasi, dengan seperti itu maka pemberdayaan aparatur sipil Negara menjadi salah satu cara untuk mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai.

Terdapat berbagai permasalahan-permasalahan di Indonesia seperti terdapat ketidaksesuaian antara pendidikan dengan jabatan sehingga pelaksanaan pelayanan menjadi lambat hal ini juga mengakibatkan kurangnya inovasi-inovasi pada pegawai karena tidak sesuai dengan kompetensi pegawai tersebut. Secara umum birokrasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai., dimana dalam hal ini birokrasi mempengaruhi dengan system hirarki sehingga mengakibatkan pegawai untuk bekerja menjadi objek produksi, yang kemudian hal ini dapat mematikan kompetensi dari pegawai-pegawai itu sendiri.

Kemudian secara birokrasi di Indonesia terapat setidaknya 3 permasalahan yang menjadikan permasalahan pada kinerja pegawai kedepannya. Seperti pola rekrutmen yang tidak melihat pada kompetensi pegawai yang kemudian terdapat praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, kemudian pada permasalahan penggajian atau kesejahteraan pegawai yang tidak dilakukan secara profesionalitas, sehingga penggajian atau reward yang diberikan tidak melihat kinerja yang ada pegawai. Sehingga pegawai yang berkerja keras dan kerja dengan biasa saja mendapatkan pendapatan yang sama yang kemudian hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja pegawai secara tidak langsung. Kemudian secara pengawasan secara internal juga kurang berjalan dengan baik sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kewenangan hal dan tanggung jawab yang kemudian membuat pegawai menjadi apatis dan tidak bekerja dengan baik.

Di Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri memiliki banyak sekali permasalahan pada pegawainya dimana permasalahan tersebut mengakibatkan terganggunya pelaksanaan birokrasi di pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta seperti permasalahan distribusi yang kurang merata di berbagai instansi di Daerah Istimewa Yogyakarta dimana setidaknya ada di setiap instansi hanya mendapatkan 80% dukungan dalam setiap kebutuhan aparatur sipil Negara, kemudian dalam hal jumlah pegawai yang dimana di daerah Istimewa Yogyakarta sendiri memiliki keterbatasan pegawai, hal ini dapat dilihat dari ketidakseimbangan antara pegawai yang masuk dengan pegawai yang pensiun dimana terdapat 400-500 pegawai yang pension pada setiap tahunnya. Kemudian dalam hal penempatan pegawai dimana terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi dengan kualifikasi sehingga dapat menghambat kinerja pegawai. Dan kemudian secara kesejahteraan pegawai negeri sipil juga belum tercukupi.

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta merumuskan beberapa strategi program dalam upaya untuk meningkatkan permasalahan tersebut. Di antaranya adalah penempatan pegawai, kesejahteraan pegawai, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penanaman nilai budaya pada pegawai.

B. Kerangka Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nelwan Olivias (2014:44) kinerja adalah hal yang mengatur indikator keberhasilan dari suatu organisasi dimana melakukan penilaian terhadap pencapaian pegawai untuk masukan sebagai perbaikan kinerja pegawai, secara kuantitas maupun kualitas, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Parasuraman dan Berry dalam Prasetyani Nurul (2009:39) terdapat beberapa indikator dalam menyusun kinerja yaitu :

1. *Tangible* atau ketampakan secara fisik yaitu adalah dimana ketampakan tersebut berwujud atau ada seperti bangunan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung
2. *Reliability* atau realibilitas yaitu adalah kemampuan seseorang ataupun kelompok dalam penyelenggaraan pelayanan yang telah ditetapkan
3. *Responsiveness* atau responsivitas yaitu adalah kesukarelaan dalam hal pelayanan atau menolong orang
4. *Assurance* atau kepastian yaitu adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan seseorang dalam memberikan pelayanan kepada seseorang
5. *Empathy* atau empati yaitu adalah rasa perhatian terhadap seseorang namun dengan tindakan sebagai perwujudan perhatiannya dengan memberikannya kepada konsumen.

Strategi

a. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Menurut Ahmad Dedy (2014:14) strategi peningkatan kinerja pegawai adalah suatu cara yang digunakan oleh instansi atau organisasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan yang ada pada masyarakat, adapun yang dimaksud sebagai pegawai adalah pegawai negeri sipil. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan terdahulu untuk mengelola strategi tersebut, dalam hal ini mengelola pada tingkat daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah.

Perencanaan pegawai dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah oleh karena itu dalam rangka Reformasi Birokrasi dan melihat dari permasalahan-permasalahan yang ada maka Badan Kepegawaian Daerah DIY merumuskan Rencana Strategi sebagai berikut :

1. Meningkatkan sistem rekrutimen pegawai

Sistem ini diawali dengan penyusunan pengadaan pegawai dengan kebijakan yang telah berlaku. Dalam hal ini rekrutimen diadakan dengan berbasis kompetensi sehingga terseleksi pegawai yang berkompeten di bidangnya, kemudian merumuskan formasi sesuai dengan kebutuhan instansi terkait.

2. Meningkatkan kapasitas Sumber daya Aparatur

Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai maka dilakukan strategi sebagai berikut :

a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Banyaknya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai memberikan dampak pada keterbukaan dan kemampuan pegawai, namun dengan demikian perlulah adanya suatu saringan agar pelatihan ndapat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan suatu organisasi atau instansi terkait.

b. Pemberian kesempatan dan fasilitasi bantuan tugas belajar

Memberikan kesempatan dan fasilitas untuk terus belajar dalam hal pendidikan dan yang hanya bersifat kedinasan. Namun pemberian kesempatan ini diperlukan akan pertimbangan pegawai dengan kebutuhan organisasi

c. Pengikutsertaan PNS dalam pendidikan dan pelatihan

Pegawai diberikan wawasan mengenai kepegawaian maupun kebutuhan yang berlaku di instansi terkait.

d. Bimbingan teknis peraturan perundang-undangan

Pegawai dapat meningkatkan wawasan mengenai perundang-undangan dan peraturan agar kemudian tidak salah menafsirkan

e. Pengembangan SDM pengelola badan pengukuran kompetensi

Untuk meningkatkan kemampuan dari BPK agar mempunyai daya saing yang kuat, dengan dilakukakan beberapa pelatihan dan meningkatkan promosi

3. Menempatkan pegawai sesuai kompetensi

Penempatan pegawai dengan berbasis kompetensi seperti ini perlu mempertimbangkan kebutuhan suatu organisasi dan perencanaan formasi dengan penilaian secara objektif

4. Mengembangkan Pola Karir

Penyusunan Draft pola karir perlu dilakukakan dilingkungan pemerintahan dimana akan menjadi acuan perjalanan karir para pegawai sehingga dapat melihat seberapa jauh kinerja pegawai yang kemudian dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas diri mereka dalam bekerja.

5. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Pemberian tunjangan maupun kompensasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan atau memotivasi kinerja pegawai dimana dalam hal ini mempertimbangkan kinerja individu bagi instansi nya sehingga menjadi penghargaan tersendiri bagi pegawai.

6. Membentuk Pegawai Negeri Sipil Yang berkarakter dan melestarikan budaya

Meningkatkan budaya yang berkarakter agar pegawai mempunyai jiwa yang baik dalam menjalankan tugas nya sebagai abdi negara. Oleh karena itu perlu di tanamkan mulai dari masa calon pegawai negeri sipil hingga kemudian dikembangkan dengan berjalannya waktu dalam pelaksanaannya.

7. Mengembangkan system informasi kepegawaian secara terintegrasi

Pengembangan system ini dilakukakan secara bertahap agar dapat sesuai dengan pemanfaatannya. System ini digunakan sebagai perencanaan kepegawaian sehingga nantinya dapat merumuskan kebijakan secara terintegrasi

8. Meningkatkan mutu pelayanan dan jejaring kerja Balai PKP

Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas dari kinerja pelayanan. Pengembangan PKP dilakukan dengan cara kaderisasi, peningkatan kualitas Assesor, pengembangan alat ukur, peningkatan sarana dan prasarana serta menjalin hubungan kerjasama antar daerah secara bertahap dan berkelanjutan

9. Pelaksanaan Sistem kenaikan pangkat

Pelaksanaan kenaikan pangkat dilakukan dengan koordinasi secara intensif dengan pemerintah pusat dan daerah yang bekerja sama dalam penyusunan kenaikan pangkat para pegawai. Dalam tahap ini diperlukan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian yang terintegrasi, sehingga dapat mendukung kenaikan pangkat seseorang pegawai.

10. Meningkatkan pengelolaan pensiun

Dalam hal ini perlu data secara akurat sehingga dapat terintegrasi ke data pusat kepegawaian sehingga dapat mengambil kebijakan maupun melakukan perencanaan kepegawaian dengan akurat. Hal ini pun dilakukan untuk mensejahterkan pegawai yang telah pensiun

11. Meningkatkan sarana dan prasarana

Hal ini dilakukan untuk mendukung secara fisik agar pelayanan di badan kepegawaian daerah menjadi lebih optimal. Sehingga dalam hal meningkatkan kualitas pegawai menjadi lebih baik lagi.

12. Kebijakan

Dibuatnya kebijakan agar dapat mengelola pegawai dengan terintegrasi. Sehingga mulai dari perencanaan dan pemberian penghargaan sudah diatur dalam kebijakan-kebijakan tertentu.

Menurut Tjiptono dalam Editya Riski (2013:30) terdapat beberapa indikator mengenai strategi peningkatan yaitu determinan kualitas pelayanan, pengelolaan harapan pelanggan atau konsumen, pengelolaan bukti kualitas suatu pelayanan, pendidikan dan pengembangan kepada pelanggan tentang pelayanan, pengembangan budaya terhadap kualitas kinerja, menciptakan *automating quality*, tindak lanjut suatu pelayanan, pengembangan system informasi.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *mix method* atau campuran, yaitu gabungan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian campuran merupakan penelitian yang digunakan untuk memberikan data secara statistik atas hasil dari penjelasan dari pembahasan dan kemudian dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai suatu fenomena. Penelitian ini bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Pembahasan

Strategi peningkatan kinerja

Penempatan pegawai

penempatan pegawai memang tidak terlepas oleh analisis beban kerja, dimana dalam analisis tersebut, beban kerja dari setiap pegawai dapat diketahui sehingga kompetensi dari pegawai tersebut dapat terlihat yang kemudian dapat memudahkan untuk menempatkan maupun mempromosikan pegawai tersebut. Sedangkan didalam laporan kinerja pegawai dalam penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi masih belum maksimal dikarenakan kebanyakan dari pengukuran kompetensi yang ada, hanya diperumtukkan pada pejabat eselon III atau yang mempunyai jabatan tinggi dan memiliki persyaratan-persyaratan yang sesuai. Sehingga penempatan pegawai dengan kompetensi belum merata pada setiap SKPD Provinsi DIY

Pada tahapan pelaksanaan penetapan pegawai sesuai dengan kompetensi ini, Badan Kepegawaian Daerah tidak bertindak sendiri, oleh karena itu maka dibentuklah Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai yang ditugaskan khusus untuk dapat memberikan masukan, rekomendasi maupun penilaian yang mendukung mengenai kepegawaian. Sehingga dalam penempatannya, pegawai tersebut adalah pegawai yang diseleksi secara objektif dan sesuai dengan prinsi yang terkandung dalam merit system. Pemetaan pegawai sendiri yang dilakukakan dalam rangka untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi didasarkan pada Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pelaksanaan pemetaan dan penempatan pegawai didasarkan pada kebijakan merit system, merit system sendiri adalah suatu manajemen pegawai yang didasarkan pada kinerja pegawai yang dinilai secara adil tanpa melihat latar belakang pegawai tersebut. Sehingga kemudian dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan seperti itu, maka pegawai yang berkompeten dan tidak berkompeten dapat dideteksi atau didapatkan oleh pemetaan tersebut.

Secara keseluruhan, pegawai di lingkup Daerah istimewa Yogyakarta sudah ditempatkan dengan cukup baik yang artinya bahwa penempatan pegawai pada instansi sudah sesuai dengan kompetensinya, sehingga dalam hal ini dapat mempermudah dalam pelaksanaan kinerja instansi. Namun dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu moratorium dapat berpengaruh pada penempatan pegawai, dimana terdapat beberapa instansi yang mengalami kekurangan pegawai, sehingga instansi tersebut berusaha memaksimalkan kinerja dari pegawai yang ada. Sehingga akan berdampak pada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Kesejahteraan pegawai

pelaksana pengelolaan pegawai telah menjalankan atau dalam hal ini emingkatkan kesejahteraan melalui tambahan penghasilan pegawai telah sesuai denga peraturan yang telah ditetapkan, sehingga dengan otomatis kinerja pegawai juga menjadi stabil bahkan meningkat.

Hasil penilaian dari kinerja tersebut juga dapat berpengaruh pada peringkat dari SKPD secara keseluruhan, dimana peringkat tersebut dibagi dengan 5 peringkat, yang didasarkan oleh Peraturan Gubernur Nomor 48 Tahun 2015 dimana peringkat dan besaran nilainya sudah ditentukan sebagai berikut berikut :

1. Peringkat satu bersifat sangat baik dengan nilai lebih besar dari 900
2. Peringkat dua bersifat baik, dimana bernilai antara 851 hingga 900
3. Peringkat ketiga bersifat cukup dimana bernilai antara 801 hingga 850
4. Peringkat keempat bersifat kurang dengan nilai antara 751 sampai dengan 800
5. Peringkat kelima bersifat sangat kurang dengan nilai kurang dari 750.

Hasil penilaian kinerja instansi provinsi DIY sesuai dengan Peraturan Nomor 48 tahun 2015, dimana peringkat kinerja provinsi pada setiap instansinya tidak mencapai kurang dari nilai 751 yang berarti tidak ada instansi yang berada pada kategori kurang dan sangat kurang. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Peringkat 1 ada dua puluh tujuh instansi
2. Peringkat 2 ada tujuh instansi

Maka pada pelaksanaan penetapan atau pembagian tambahan penghasilan tersebut didasarkan pada :

1. Penilaian kedisiplinan sebesar 25% yang dinilai melalui ketaatan masuk kerja dan pelaksanaan jam kerja, hal ini dilihat dari absensi para pegawai dengan system *finger print* yang terdapat pada setiap instansi.
2. Penilaian Prestasi kerja pegawai sebesar 75% yang dinilai dari: a). Capaian kinerja, b) orientasi pelayanan, c). kerjasama dan d).kepemimpinan

Dengan seperti itu maka, sebgaiian besar kinerja instansi yang ada di pemerintahan daerah Provinsi DIY, sangat memuaskan dimana 27 instansi nya mendapatkan kategori sangat baik bahkan tidak ada yang memiliki kategori buruk. Namun dalam keseluruhan jumlah nilai, dalam pelaksanaan pengelolaan SDM instansi juga harus diperhatikan, dimana masih terdapat instansi yang dalam pengelolaan SDMnya masih perlu ditingkatkan, namun walaupun demikian, masih pada batas kategori yang memuaskan atau sangat baik.

Namun secara keseluruhan peningkatan kesejahteraan pada pegawai sudah cukup baik dimana dalam pelaksanaan tugas nya pegawai dapat mendapatkan reward atau tambahan penghasilan, sehingga dapat memacu kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini juga dampak, dari penentuan Sasaran kinerja pegawai yang kemudian nantinya dapat berpengaruh pada tambahan penghasilan pegawai.

Peningkatan kapasitas Sumber daya manusia

, pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh balai pelatihan dan pendidikan yang kemudian dikoordinir pada Badan Kepegawaian Daerah belum terkoodinir dengan baik. Waktu pelaksanaan dengan kebutuhan kerja dari pegawai atau instansi sering tidak

terdapat titik temu, sehingga hal itu terjadi, oleh karena itu perlu ada koordinasi secara spesifik terkait. Ini juga bias diakibatkan oleh kurangnya pegawai di beberapa instansi sehingga ketika pelatihan dan pendidikan tersebut dilaksanakan, dapat mengakibatkan kekosongan kinerja di instansi terkait.

Namun dengan demikian pelatihan dan pendidikan tersebut terlaksana dengan cukup baik, dimana dalam pelaksanaannya sudah mengutamakan kebutuhan kinerja dari berbagai instansi walaupun kurang terdapat koordinasi secara signifikan. Pelatihan dan pendidikan tersebut juga telah berjalan secara intensif dan juga tidak hanya melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara umum, namun juga melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara teknis seperti pelatihan dan pendidikan mengenai prosedur, kebijakan serta peraturan-peraturan.

Peningkatan budaya

Penanaman budaya menjadi hal penting dalam mempengaruhi diri pegawai, dimana biasanya budaya akan melambangkan kedisiplinan kerja, sehingga perlu menanamkan nilai-nilai budaya atau mengenai pengembangan karakter bagi setiap pegawai. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta mengkoordinir untuk membangun karakter dari pegawai dengan menanamkan nilai budaya lokal pada pegawai, yaitu yang biasa disebut SATRIYA yang merupakan singkatan dari selaras, akal budi luhur, teladan keteladanan, inovatif, yakin dan percaya diri, ahli professional.

Dengan menanamkan budaya kearifan lokal maka diharapkan pegawai pemerintahan dapat mencerminkan moral yang baik dalam pelaksanaan pelayanan publik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga citra pegawai yang kurang baik dalam masyarakat akan membaik. Dalam pencerminan moral tersebut, biasanya budaya yang harus benar-benar ditanam atau diperhatikan dalam pelaksanaan kerja adalah kedisiplinan, dimana setiap pegawai harus melaksanakan sesuatunya diawali dengan disiplin, yang kemudian akan berpengaruh pada factor-faktor lainnya.

Secara keseluruhan pegawai pada lingkup Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, dimana nilai-nilai budaya atau karakter pegawai sudah tertanam pada setiap pegawai, namun terkadang belum diterapkan pada pelayanan secara langsung.

Sehingga perlu penanaman nilai budaya lebih lanjut, sehingga dalam pelaksanaan pelayanan public, citra pegawai pada masyarakat dapat terjaga dengan baik.

Kinerja Pegawai

Produktivitas

setidaknya pegawai harus melaksanakan hampir keseluruhan tugasnya agar kinerja SKPD tersebut dapat berjalan optimal, namun dalam hal ini, terkadang pegawai juga bisa mendapatkan tugas lebih dari atasannya. Namun tidak menjadi permasalahan jika kemudian pegawai tersebut bisa, melihat skala prioritas dari pekerjaan tersebut, sehingga tidak menghambat dari pekerjaan yang lainnya, sehingga tidak menurunkan kualitas dari produktivitas pegawai tersebut. Tugas tambahan tersebut juga, dapat dicantumkan dalam Sasaran Kinerja pegawai sehingga kemudian akan mendapatkan tambahan penghasilan pegawai.

Produktivitas pada pegawai yang berada di lingkup pemerintahan daerah DIY sudah cukup baik. Dimana dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah tambahan tugas dari atasan, dimana sebelum menambahkan tugas perlu melihat beberapa hal, seperti skala prioritas dari pegawai tersebut, begitu pula dengan kuantitas dan kualitas dari pegawai. Dengan melihat dari berbagai aspek, akan dapat meminimalisir beban yang berat dari pegawai tersebut, sehingga produktivitas pegawai tidak terganggu. Apalagi jika dilihat dari jumlah atau kuantitas dari pegawai, dimana dalam beberapa tahun terakhir pemerintah pusat menjalankan moratorium, dimana akan dapat mengganggu kinerja dari pegawai tersebut, jika beban kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan kapasitas pegawai tersebut, sehingga dapat mengganggu kinerja SKDP secara keseluruhan.

Kerjasama

kerjasama yang dibangun terjalin secara baik dimana setiap SKPD saling membutuhkan satu sama lain, begitupula dengan para pegawai, dimana dalam pemenuhan pekerjaan mereka, mereka perlu dibantu oleh pegawai lainnya. Secara keseluruhan kerjasama tersebut terjalin untuk memenuhi kebutuhan pemerintahan yang kemudian akan memudahkan dan membangun pelayanan yang efektif dan efisien.

Dalam menciptakan keselarasan antara visi dan misi dari gubernur maka kerjasama yang dibangun dibawah sudah seharusnya saling mengikat dengan artian saling membantu, terutama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dimana dalam penyelenggaraan publik pegawai dituntut untuk melayani bahkan berinteraksi kepada masyarakat secara intens dimana dalam hal tersebut memerlukan kerjasama yang baik. Dikarenakan pelayanan tersebut rentan akan kesalahan-kesalahan yang kemudian dapat menghambat kinerja SKPD secara keseluruhan

Hubungan kerjasama juga tidak hanya bersifat antara pegawai dan pegawai, kerjasama antara atasan dengan pegawai juga diperlukan, dimana atasan adalah nahkoda dalam suatu organisasi yang dihuni banyak anggota atau pegawai sehingga harus saling bekerjasama dalam menjalankan fungsi dan tugas SKPD. Apabila hubungan kerjasama atasan dan pegawai tidak terlalu baik, maka juga dapat dipastikan kinerja SKPD tersebut menjadi kurang baik. Kinerja pegawai yang baik juga harus disesuaikan dengan hubungan kerjasama dengan atasan yang baik sehingga dapat saling mengerti, dan tujuan yang dibangun bersama akan semakin mudah untuk di wujudkan.

Pengetahuan

Pada lingkup pemerintahan khususnya pemda DIY pengetahuan bisa dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh berbagai pihak yang biasanya di selenggarakan oleh badan pelatihan dan pendidikan yang di koordinir oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY pada setiap instansi. Pelatihan ini biasanya bersifat pendidikan secara berkembang, dimana pendidikan tersebut bersifat melatih pegawai agar meningkatkan skill individu mereka atas tugas-tugas dari tempat atau SKPD yang mereka tempati. Sehingga menunjang pegawai tersebut agar dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY juga mengkoordinir untuk mengembangkan dan menciptakan pegawai yang berkualitas dan berpengetahuan, dimana Badan Kepegawaian merancang program-program yang berkaitan dengan pegawai, seperti pendidikan dan pelatihan. Adapun berbagai pendidikan pelatihan adalah hak bagi setiap

pegawai, namun dalam hal ini pendidikan dan pelatihan yang diberikan berbeda-beda sesuai kebutuhan yang terdapat pada setiap SKPD itu sendiri.

Pendidikan dan pelatihan sendiri dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan yang dikoordinir oleh Badan Kepegawian Daerah dimana pendidikan dan pelatihan sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu Diklat Penjurangan dan Diklat Teknis dan Fungsional. Dalam pelaksanaan diklat tersebut, tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan pihak lain, dengan perjanjian dan persyaratan-persyaratan tertentu.

Jadi demikian berarti pengetahuan yang didapatkan oleh pegawai berupa banyak hal, yang didapatkan dengan secara langsung maupun tidak langsung, secara formal, maupun tidak formal. Namun secara pengetahuan pengembangan tugas biasanya lebih banyak melalui perantara dengan pelatihan-pelatihan, namun secara pengetahuan umum dalam hubungan kerjasama antar pegawai, biasanya lebih pada pengetahuan yang didapatkan melalui pengalaman dan rekan kerja.

Tanggung jawab

untuk menjalankan tanggung jawab maka diperlukan kerjasama pada setiap pegawai sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya kesalahan, sehingga tanggung jawab juga akan semakin ringan, namun walaupun demikian, tanggung jawab individu adalah beban yang tidak bisa di berikan pada individu pegawai lain

Tanggung jawab sendiri akan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai jika tanggung jawab tersebut tidak dijalankan dengan semestinya. Dalam hal ini, tanggung jawab akan berpengaruh pada tambahan penghasilan yang diberikan bahkan hingga mempengaruhi sasaran kinerja pegawai. Oleh karena itu, kesadaran kan tugas dan fungsi pegawai sangat diperlukan, dan juga peran atasan untuk mendorong pegawainya dalam menjalankan tanggung jawab menjadi sangat penting.

Mengenai tanggung jawab, juga berkaitan dengan waktu pelaksanaan kerja, dimana secara keseluruhan waktu pegawai melaksanakan kerja sudah cukup baik dimana penetapan waktu menjadi tanggung jawab setiap individu bisa beradampak pada tanggung jawab secara keseluruhan instansi.

E. Kesimpulan

Secara keseluruhan dari hasil pembahasan diatas, strategi peningkatan kinerja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, dimana penempatan pegawai, kesejahteraan pegawai, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan budaya/ karakter pegawai berjalan berdasarkan rencana atau target capaian kinerja. Namun terdapat beberapa permasalahan di dalam pelaksanaannya, seperti pada permasalahan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dimana terdapat kurangnya koordinasi terhadap piha bersangkutan yang kemudian mengakibatkan target dari perencanaan peningkatan kapasitas salah sasaran. Kemudian pada hal, penanaman budaya, Badan Kepegawaian Daerah kurang mengembangkan lagi nilai-nilai budaya pada diri pegawai, sehingga belum teralu diterapkan pada saat menjalankan proses pelayanan public.

F. SARAN

1. Pengadaan Pelatihan dan pengembangan harus berkoordinasi dengan instansi terkait sebelum melaksanakan dan menentukan waktu pelatihan dan pendidikan, kemudian baru meminta delagasi pada setiap instansi yang terkait. Sehingga tidak terjadi salah sasaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Mengembangkan nilai-nilai budaya pada setiap pegawai, sehingga nilai-nilai tersebut dapat tertanam pada setiap pegawai diseluruh Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama dalam pelaksanaan pelayanan publik, dimana nilai-nilai budaya yang ramah dan sopan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Ashari, E. T., & Si, M. (2010).*Strategi Pemberdayaan PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi. Jurnal Borneo Administrator, 6(1)*.

Ashari, E. T., & Si, M. (2010). *Strategi Pemberdayaan PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi. Jurnal Borneo Administrator, 6(1)*.

- Binol, F. (2015). *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. *JURNAL POLITICO*, 2(6).
- Firmadani, F., & Wijayanti, W. (2016). *Strategi Pengembangan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul dan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 194-207.
- Firmadani, F., & Wijayanti, W. (2016). *Strategi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul dan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 194-207.
- Irawan, A., Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2015). *Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 56.
- Kansil, R. (2015). *Pemberdayaan Pemerintah Daerah pada Dinas Pariwisata Di Kabupaten Siau Tugulandang Biaro*. *Jurnal Eksekutif*, 1(7).
- Keban, Y. T. (2004). *Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia*. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 8(2).
- Mandey, B. (2015). *Pengembangan sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Minahasa Selatan)*. *Jurnal Eksekutif*, 1(7).
- Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Muljani, N. (2004). *Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), pp-108.
- Pramuka, G. (2010). *Masalah Birokrasi sebagai Pelayan Publik*. *Jurnal Masyarakat*.
- Pulungan, I. (2017). *Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 1(1), 82-101
- Pulungan, I. (2017). *Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 1(1), 82-101.
- Rukmana, R. (2016). *Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kontigensi*, 4(1), 57-75.
- Sanapiah, A. (2008). *Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan*. *Jurnal Pendidikan*.

Satriya, D. B. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 166-174.

Sologia, Z. (2013). *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Pemerintah. (Suatu Studi di Badan Kepegawian Daerah Kota Bitung)*. *JURNAL EKSEKUTIF*, 2(1).

Wijaya, G. A., Ma'arif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). *Strategi Pengembangan Karier PNS Fungsional Umum di Institut Pertanian Bogor*. *Jurnal Penyuluhan*, 10(1).

SKRIPSI & THESIS

Bahaji, M. (2004). *Analisis formasi pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi: studi kasus pada Badan Kepegawaian Negara* (Doctoral dissertation, Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Jakarta).

Fitriyani, D. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Musi Rawas*

Herbowo, F. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).

SURAT KETERANGAN TURNITIN

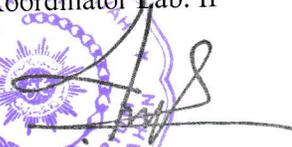
Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Jurnal atas:

Nama : Pratama Listianto
Prodi : Ilmu Pemerintahan
NIM : 20140520258
Judul : Strategi Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di DIY Tahun 2017

Dosen Pembimbing : Dr. Ulung Pribadi, M.Si

Telah dilakukan tes Turnitin dengan indeks similaritasnya sebesar 1 %
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Desember 2017

Mengetahui,
Koordinator Lab. IP

Sakir, S.IP., MIP.

Pustakawan



Aidilla Qurotianti, SIP

STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DIY TAHUN 2017

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Student Paper

2%

2

www.neliti.com

Internet Source

1%

3

doaj.org

Internet Source

1%

4

media.neliti.com

Internet Source

1%

5

journal.ipb.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%