

**STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH KOTA
TANJUNGPINANG**
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan
Daerah Kota Tanjungpinang)

NASKAH PUBLIKASI



Oleh
ADELLA PRAFISA
NIM : 120563201048

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK (FISIP)
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2017**

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : ADELLA PRAFISA
NIM : 120563201048
Jurusan/Prodi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Alamat : JL. HAJI UNGAR LR. MURSALA NO. 01, KECAMATAN BUKIT BESTARI, KOTA TANJUNGPINANG
No. Telp/HP : 082283993918
Email : adella_prafisa@yahoo.co.id
Judul Naskah : STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG (STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH KOTA TANJUNGPINANG)

Menyatakan bahwa judul tersebut sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan

Tanjungpinang, 17 february 2017

Yang Menyatakan,

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing

Ramadhani Setiawan, S.Sos. M.Soc. Sc
NIP. 198306262015041003

Dr. Fitri Kurnianingsih, S.Sos. M.si
NIDN. 0016038702

**STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan
Daerah Kota Tanjungpinang)**

ADELLA PRAFISA

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UMRAH
Adella_prafisa@yahoo.co.id

ABSTRAK

Upaya pengembangan pegawai yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan, produktifitas serta kualitas para pegawainya, agar nantinya diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Permasalahan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang yaitu kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang rendah, disebabkan kurang kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah, selain itu juga belum terimplementasinya SIMPEG secara optimal, dimana saat ini pengelolaan data yang bersifat manual, serta belum adanya kantor dan gedung diklat sendiri. Upaya untuk melakukan penataan kembali (*right sizing*) merupakan suatu kebutuhan yang amat mendesak untuk melihat seberapa jauh kepegawaian pemerintah ini bisa berperan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dan *informan* dalam penelitian ini berjumlah 12 Orang.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Strategi Pengembangan Kualitas Pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dengan melakukan analisis kedisiplinan pegawai, kemudian penyusunan program kegiatan, serta evaluasi pelaksanaan program kegiatan, dengan adanya analisis tersebut dapat menentukan pengembangan kualitas pegawai, kemudian menetapkan keputusan dengan mempertimbangkan pengumpulan data mengenai informasi pegawai serta melihat program kerja yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan pembagian kerja, selanjutnya menentukan tindakan (aksi) dalam pengembangan kualitas pegawai, yaitu dengan memberikan pembinaan, baik pembinaan kedisiplinan maupun kesejahteraan pegawai serta dengan pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai agar lebih mempunyai kompetensi dibidangnya masing-masing, selain itu perlunya fasilitas pendukung agar lebih mempermudah pegawai dalam mengembangkan kualitas kerjanya.

Saran yang peneliti berikan sehubungan dengan penelitian ini, yaitu perlunya pemberian sanksi tegas secara internal kepada pegawai apabila tidak menjalankan tugas, kemudian mengusahakan seluruh pegawainya mendapatkan pelatihan dan pendidikan, perlunya pengusulan penambahan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan, selanjutnya perbaikan atau penambahan fasilitas seperti komputer, jaringan internet dan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web. Serta penggunaan *fingerprint* untuk melihat kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan Kualitas

**STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan
Daerah Kota Tanjungpinang)**

ADELLA PRAFISA

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UMRAH

Adella_prafisa@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employee development efforts organized by Personnel Agency, Education and Training Urban Tanjungpinang is one way to improve the capability, productivity and quality of the employees, so that employees can be expected duties and functions optimally. Problems on Personnel Agency, Education, and Training Urban Tanjungpinang is the performance of civil servants (PNS) is low, due to lack of competent partly structural officials within the government, but it also has not terimplementasinya SIMPEG optimally, which is currently managing the data that are manually , and the lack of office and training building itself. Attempts to do the realignment (right sizing) is a desperate need to see how far this government personnel can contribute to creating good governance.

This type of research is a descriptive study using qualitative research methods, the research procedures that produce descriptive data in the form of words written or spoken of people and observed behavior. And informants in this study amounted to 12 people.

Based on the research that Strategy Quality Development Officer conducted by the Agency for Employment, Education and Training Urban Tanjungpinang by analysis of employee discipline, then the preparation of the program of activities, as well as the evaluation of program implementation, in the presence of such an analysis can determine the development of the quality of employees, then issue a decision taking into account the collection of data on employee information and view the work program carried out by subordinates in accordance with the division of labor, then specify the action (action) in the development of the quality of employees, namely by providing coaching, both coaching discipline and welfare of employees as well as the provision of education and training for employees to be more competent in their respective fields, in addition to the need for supporting facilities to better facilitate employees in developing the quality of work.

Suggestions that researchers provide in connection with this research, which is necessary to provide strict sanctions internally to employees if they are not performing their duties, and cultivate the entire employee training and education, the need for proposing additional staff to fill the vacancy, further improvements or additional facilities such as computers, networks internet and the use of Management Information System (SIMPEG) web-based. And the use fingerprint to look at employee discipline.

Keywords: Strategy, Quality Development

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintah sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan beribawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. Salah satu unsur penyelenggaran pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai (PNS).

Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen pegawai, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun. Proses kegiatan ini dilakukan oleh berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundangan maupun peraturan pemerintah. Dengan demikian manajemen kepegawaian di Indonesia mengalami banyak perubahan dan kemajuan dari sistem yang terpusat ke kombinasi terpusat dan terdesentralisasikan.

Suatu instansi yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka instansi tersebut akan berusaha untuk merubah para

pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya strategi pengembangan pegawai. Strategi pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Strategi pengembangan pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para pegawai yang telah memperluas kecakapannya serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas pegawai akan memperoleh hasil dan mutu yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Demikian pula pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam bidang kepegawaian, dalam menjalankan tugasnya tidak bisa terlepas dari peran pegawai. Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang menggunakan berbagai program pengembangan pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, produktifitas serta kualitas pegawainya.

Upaya pengembangan pegawai yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang merupakan salah satu

cara untuk dapat meningkatkan kemampuan, produktifitas serta kualitas para pegawainya, agar nantinya setelah diadakan program pengembangan pegawai yang diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Selain itu, masih banyak lagi persoalan-persoalan yang timbul dalam birokrasi pemerintah, seperti tidak adanya saing yang bisa diandalkan dalam menghadapi globalisasi, belum diwujudkan upaya menempatkan pelayanan masyarakat pada kinerja birokrasi, dan masih banyaknya semangat memperbesar jumlah institusi, kelembagaan, dan sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintah.

Permasalahan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang yaitu kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang rendah, disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah, selain itu juga belum terimplementasinya simpeg secara optimal, karena pada saat ini simpeg masih dalam tahap pengembangan pengelolaan data yang bersifat manual, serta belum adanya kantor dan gedung diklat sendiri.

Upaya untuk melakukan penataan kembali (*right sizing*) merupakan suatu kebutuhan yang amat mendesak untuk melihat seberapa jauh kepegawaian pemerintah ini bisa berperan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik. Sementara itu upaya untuk melakukan evaluasi terhadap sistem, prosedur dan proses pengelolaan kepegawaian didalam pemerintahan perlu juga diketahui dan dilakukan agar diperoleh suatu sistem yang kondusif terhadap perubahan yang ada.

Menurut hal tersebut saya menganggap bahwa ada korelasi

dengan latar belakang masalah yang saya ajukan terhadap observasi saya di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dengan pengajuan masalah “**BAGAIMANA STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang)**”.

B. Rumusan Masalah

Masalah dapat didefinisikan sebagai pertanyaan-pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Dari fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “**Strategi Pengembangan Kualitas Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang?**”

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui strategi pengembangan kualitas pengembangan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Pemerintah dalam hal ini adalah kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan,

penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif serta terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

- b. Bagi penulis, untuk memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat menambah wawasan dalam hal ilmu pengetahuan.

D. Konsep Teoritis

Dalam rangka menjelaskan uraian penulisan ini maka dapat ditarik kesimpulan dari pengertian-pengertian yang lebih mendasar sesuai dengan judul yang akan di teliti, maka di bawah ini akan di uraikan beberapa konsep yang berkaitan dengan permasalahan di atas :

1. Strategi terhadap sumber daya manusia

Strategi adalah landasan pemikiran konseptual untuk merumuskan langkah dan kebijakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi setelah dilakukan analisa terhadap faktor yang berpengaruh pada organisasi baik lingkungan internal maupun eksternal. Strategi diidentifikasi sebagai serangkaian cara tertentu yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Nurrahman, 2009). Secara umum strategi dapat diartikan sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah di tentukan.

Menurut Andrews dalam Kuncoro (2006:1), strategi merupakan pola sasaran, tujuan, dan kebijakan/rencana umum untuk

meraih tujuan yang telah ditetapkan, yang dinyatakan dengan mendefinisikan apa bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, atau yang seharusnya dijalankan oleh perusahaan. Hamel dan Prahalad dalam Rangkuti (2009:4), mengemukakan strategi merupakan “tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasar sudut pandang tentang apa yang di harapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian strategi dapat dimulai dengan apa yang dapat terjadi bukan dimulai dari apa yang terjadi”.

Terdapat elemen utama yang merupakan jantung manajemen strategi, Dess dan Lumpkin dalam Kuncoro (2006:7), manajemen strategi memerlukan 3 proses yang berkelanjutan, yaitu :

- a. Analisis

Analisis merupakan aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Formulasi strategi telah diawali dengan analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal organisasi. Analisis lingkungan internal organisasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai apakah organisasi dalam posisi yang kuat (*Strength*) ataukah lemah (*Weaknesses*), penilaian tersebut didasarkan pada kemampuan internal (aset, modal, teknologi) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Sedangkan analisis eksternal organisasi menunjukkan kegiatan organisasi untuk

menilai tantangan (*Treath*) yang dihadapi dan peluang (*Opportunity*) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya mencapai misi organisasi berdasar atas lingkungan eksternalnya. (Wheelen and Hunger, 2012:224)

b. Keputusan

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan. Manajemen strategik melibatkan pengambilan keputusan jangka panjang yang berorientasi masa depan serta rumit dan membutuhkan cukup banyak sumber daya, maka partisipasi manajemen puncak sangat penting (Pearce & Robinson, 2008:21).

c. Aksi

Teori aksi juga dikenal sebagai teori bertindak, pada awalnya dikembangkan oleh Max Weber. Weber berpendapat bahwa individu melakukan suatu tindakan berdasarkan atas pengalaman, pemahaman, persepsi atas suatu objek stimulus dan situasi tertentu. Tindakan individu merupakan sosial yang rasional yaitu untuk mencapai tujuan atau sarana-sarana yang paling tepat (Ritzer, 2010:40). Keterkaitan strategi dengan teori aksi terlihat adanya pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan.

Perencanaan dalam aktivitas dalam kurun waktu yang akan muncul teori aksi yang memerlukan atas pengalaman dan atas pemahaman dari para individu atas suatu objek dan situasi tertentu yang nantinya pengalaman dan pemahaman akan muncul.

Elemen ini mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, serta melibatkan semua *stakeholders* dalam pengambilan keputusan.

Strategi sudah menjadi istilah yang sering digunakan oleh masyarakat untuk menggambarkan berbagai makna seperti suatu rencana, taktik atau cara untuk mencapai apa yang diinginkan. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. (Effendy, 2007:32)

2. Pengembangan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:76) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawansesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup

keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

3. Kualitas pegawai

a. Pengertian kualitas

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, selain mencapai tujuan secara efektif dan efisien, juga senantiasa berorientasi kepada suatu hasil yang memiliki kualitas yang baik. Kata kualitas memiliki banyak definisi yang berbeda dan variasi dari yang konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk seperti : performansi (*performance*), keandalan, mudah dalam penggunaan, estetika dan sebagainya.

Menurut Gervin dan Davis (dalam M.N. Nasution, 2005 : 3) menyatakan bahwa kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau masyarakat.

Beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa masyarakat yang berperan dalam menilai baik atau buruknya kualitas yang

dimiliki oleh suatu organisasi. Selera atau harapan masyarakat pada suatu jasa atau barang selalu berubah dan disesuaikan dengan keinginan masyarakat dengan melakukan perbaikan kearah yang lebih baik.

Menurut Ahmad Batinggi (2007:217) yang menyatakan prinsip-prinsip layanan berkualitas sebagai berikut :

- 1) Poses dan prosedur harus ditetapkan lebih awal
- 2) Proses dan prosedur harus diketahui oleh semua pihak yang terlibat
- 3) Sistem yang baik maka akan menciptakan kualitas yang baik
- 4) Kualitas berarti memenuhi keinginan, kebutuhan dan selera konsumen
- 5) Kualitas menuntut kerja sama yang erat
- 6) Peninjauan kualitas oleh para eksekutif, perlu dilakukan secara periodik

4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan

dikemukakan pendapat beberapa para ahli mengenai defenisi pegawai. Widjaja (2006: 113) berpendapat bahwa: “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”

Selanjutnya Widjaja mengatakan bahwa, “pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha”.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Pengertian Pegawai Negeri menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 43 Tahun 1999, tentang Undang-undang Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat

yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Dari defenisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

d. Konsep Operasional

Dalam memahami penelitian ini, perlu diberikan acuan guna untuk memberikan pemahaman. Maka untuk mengidentifikasi fenomena dengan jalur logika terhadap fenomena yang akan terjadi di gunakan konsep operasional yang di jelaskan bahwa konsep operasional di gunakan untuk mempermudah memberikan batasan suatu penelitian, agar masing-masing konsep yang di gunakan dalam penelitian tidak terjadi salah tafsir serta memberikan penjelasan bagaimana suatu variabel di ukur

Adapun fungsi dari konsep operasional itu adalah alat untuk mengidentifikasi fenomena yang di observasi dengan jalur logika atau penalaran yang di gunakan oleh peneliti untuk menerangkan hubungan pengaruh antar fenomena

yang akan di kaji. Agar dapat memberikan gambaran yang jelas, serta untuk menghindari kesalahpahaman tentang istilah atau variable yang ada dalam penelitian ini. Maka perlu kiranya diberikan definisi yang jelas secara konseptual, yaitu:

1. Analisis

Secara garis besar analisis diartikan sebagai pekerjaan penelaah yang secara mendalam dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, dan sifat. Analisis juga merupakan aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya, dalam hal ini melihat kedisiplinan para pegawai, kemudian penyusunan program kerja serta melihat evaluasi pelaksanaan program kerja yang telah dilakukan. Adapun indikatornya yaitu :

- a. Kedisiplinan pegawai
- b. Penyusunan rencana program kerja
- c. Evaluasi pelaksanaan program kerja

2. Keputusan

Keputusan adalah kesepakatan bersama dan merupakan hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas. Keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan. Hal ini berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan mengenai unsur-unsur perencanaan. Dalam hal ini dapat dilihat dari pengumpulan data mengenai informasi para pegawai serta

pembagian kerja sesuai dengan peran dan fungsi struktur organisasi. Adapun indikator-indikatornya yaitu :

- a. Pengumpulan data mengenai informasi pegawai
- b. Menentukan pembagian kerja pegawai

3. Aksi

Aksi merupakan tindakan yang dilakukan dengan memiliki tujuan untuk membuat suatu perubahan atau pemikiran berdasarkan kejadian yang ada. Berdasarkan pemahaman atas objek atau situasi tertentu. Aksi merupakan implementasi strategi. Hal ini dilihat dari pembinaan kepada pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai baik prajabatan maupun jabatan serta melakukan mutasi pegawai. Adapun indikator-indikatornya yaitu :

- a. Memberikan pembinaan kepada pegawai
- b. Memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai
- c. Perbaikan dan penambahan fasilitas

e. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Kualitas Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang)” merupakan penelitian kualitatif. Dimana Menurut Burhan Bungin (2012:303) mengatakan pendekatan kualitatif mencakup metodologi yang fokus menggunakan pendekatan interpretatif dan naturalistik terhadap pokok kajiannya (*Subject of Matter*). Oleh

karena itu, dalam penggunaan pendekatan kualitatif, peneliti berusaha melakukan studi gejala dalam keadaan alamiahnya dan berusaha membentuk pengertian terhadap fenomena sesuai dengan makna yang lazim digunakan oleh subjek penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang dijadikan latar belakang untuk memperoleh data yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian ini adalah kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang

3. Informan

Dalam usulan penelitian ini, penulis menggunakan cara *purposive sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam menentukan informan penulis memilih informan menurut kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria ini harus sesuai dengan topik penelitian, mereka yang dipilih pun harus dianggap kredibel untuk menjawab masalah penelitian.

Data informan badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kota Tanjungpinang, dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang (<i>key informan</i>)	1 Orang

2	Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang	1 Orang
3	Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan	1 Orang
4	Kabid Mutasi Dan Pengadaan Kepegawaian	1 Orang
5	Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Jabatan	1 Orang
6	Kabid Pembinaan Pegawai	1 Orang
7	Sub Bidang Disiplin Pegawai	1 Orang
8	Kabid Pengembangan dan Informasi Pegawai	1 Orang
9	Sub Perencanaan dan Pengembangan Karir	1 Orang
10	Kabid Pendidikan dan Pelatihan	1 Orang
11	Sub Bidang Diklat dan Fungsional	1 Orang
12	Tenaga Honorer	1 Orang
JUMLAH		12 Orang

f. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan observasi di objek penelitian, dimana dapat dijelaskan bahwa peneliti melihat secara langsung, dan peneliti mengumpulkan data dengan cara menyusun daftar ceklist berdasarkan data yang ditemui khususnya yang berhubungan dengan Strategi Pengembangan Kualitas Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang. Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Menurut Ritzer (2010:63)

menyatakan Observasi dibagi menjadi empat.

- a) *Participant Observation*. Peneliti tidak memberitahukan maksudnya kepada kelompok yang diselidiknya.
- b) *Participant as observer*. Bedanya dengan yang pertama terletak pada kenyataan bahwa dalam teknik ini peneliti memberitahukan maksudnya kepada kelompok yang ditelitinya
- c) *Observers as participant*. Bedanya dengan yang kedua ialah bahwa teknik ini sering dipergunakan dalam penelitian yang hanya berlangsung dalam sekali kunjungan dan dalam waktu singkat.
- d) *Complete observer*. Peneliti tidak berpartisipasi tetapi menempatkan dirinya sebagai orang luar sama sekali dan subjek yang diselidiki tidak menyadari bahwa mereka sedang diselidiki.

Berdasarkan tipe observasi diatas, penelitian ini menggunakan teknik observasi *Participant As Observer*. Peneliti memberitahukan maksudnya kepada kelompok yang ditelitinya. Dalam penelitian ini yang ingin diobservasi adalah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang, sedangkan data yang diinginkan adalah hasil observasi yang kemudian disusun sesuai dengan daftar *ceklist* baik berupa pengamatan tingkah laku mengenai sikap individu dan kondisi lingkungannya.

2. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau

ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu tersebut berisikan pertanyaan atau pernyataan sekitar tentang situasi terhadap objek yang harus dijawab oleh masyarakat dengan sebenarnya dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab, Menurut Silalahi (2009:313) wawancara terstruktur (*structured interview*) terkadang disebut wawancara distandisasi (*stanradized interview*), memerlukan administrasi dari suatu jadwal wawancara oleh seorang pewawancara. Wawancara terstruktur dilakukan peneliti bila dia mengetahui secara jelas dan terperinci apa informasi yang dibutuhkan dan dimiliki satu daftar pertanyaan yang sudah ditentukan atau disusun sebelumnya yang akan disampaikan kepada informan, informan yang ingin diwawancarai dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang sedangkan data yang diinginkan berupa hasil jawaban *informan* berdasarkan pedoman wawancara yang telah disiapkan

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian. Menurut Faisal (2010: 81), yang disebut dokumen adalah semua jenis rekaman atau catatan "sekunder", foto-foto, kliping berita koran, hasil penelitian, agenda kegiatan. Selain

klasifikasi tadi (record and documents) yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba dalam Faisal (2010: 81), juga terdapat klasifikasi lain yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen yaitu: pertama, Dokumen pribadi seperti buku harian, buku catatan harian; kedua, dokumen-dokumen resmi; ketiga, foto-foto, baik yang diproduksi sendiri oleh peneliti maupun yang diperoleh dari sumber-sumber di tempat peneliti (Faisal, 2010: 82).

g. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:246) mengemukakan bahwa “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Aktifitas dalam analisa data yaitu :

1. Reduksi data (pemilahan/sortir)

Merupakan bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga dapat membuat kesimpulan akhir.

2. Sajian data

Merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskriptif dalam bentuk narasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Sajian data harus mengacu pada rumusan masalah sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang diteliti.

3. Penarikan kesimpulan

Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pertanyaan-pertanyaan, arahan, sebab akibat dan berbagai proporsi, kesimpulan perlu diverifikasi agar penelitian yang dilakukan benar dan bisa dipertahankan.

II. Hasil Penelitian

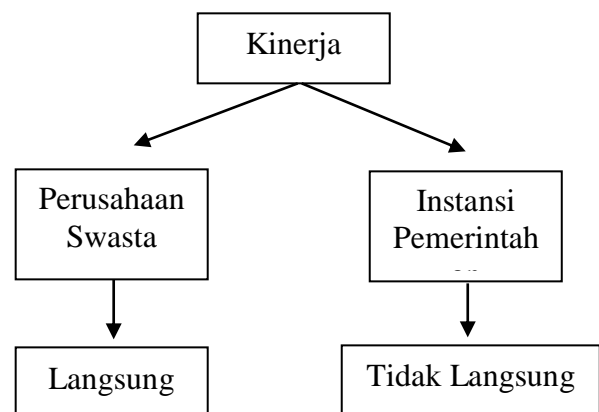
Dari hasil penelitian secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa strategi pengembangan kualitas pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dilakukan melalui beberapa tahap yaitu analisis, keputusan serta aksi. Pertama; Analisis yang dilakukan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang melalui kedisiplinan pegawai, kehadiran pegawai sangat dibutuhkan baik pada saat masuk kerja serta menghadiri rapat rutin, kehadiran para pegawai juga menjadi penilaian bagi atasan baik kehadiran masuk kerja serta kehadiran saat digelarnya rapat rutin. dimana rapat rutin dapat memberikan informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Serta memberikan dampak yang baik terhadap hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, Dengan begitu adanya kerjasama yang terjalin dalam menjalankan tujuan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk memantau kedisiplinan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dilengkapi alat untuk mengetahui keterlambatan pegawai seperti *finger print* akan tetapi tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal ini perlu adanya pegawai yang mengerti tentang sistem tersebut dan apabila

terjadi kerusakan perlu adanya peremajaan, untuk saat ini pegawai hanya menggunakan absen tertulis.

Kemudian Setiap kepala bagian dalam Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang melakukan penyusunan rencana kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan berpedoman kepada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), sedangkan penyusunan RKA-SKPD menyacu pada RENJA dan RENSTRA, agar terciptanya integrasi system perencanaan dan penganggaran. Penyusunan program kegiatan serta pelaksanaannya tersebut juga memberikan penilai tersendiri bagi Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dalam menganalisis para pegawainya demi pengembangan kualitas kerja di instansinya agar menunjukkan peningkatan secara berkala. Akan tetapi terdapat adanya pegawai yang melakukan pekerjaan diluar dari bidangnya (rangkap), hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dalam bekerja, serta terget yang akan dicapai dapat terganggu. Selanjutnya evaluasi pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dimanan dipimpin langsung oleh pimpinan. Dengan melakukan evaluasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah dapat memberikan informasi tentang kinerja pegawai termasuk apa saja faktor yang menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan pada pegawai suatu organisasi. Evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui sejauhmana tingkat realisasi atas pelaksanaan kinerja program dan mengidentifikasi permasalahan yang ada serta solusinya, sebagai bahan penganggaran ditahun berikutnya. Untuk menjelaskan mengenai analisis

pada pengembangan kualitas pegawai dapat dilihat pada bagan VI.1 dibawah ini

Bagan IV.1
Analisi Pada Pengembangan
Kualitas Pegawai



Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa pada umumnya pimpinan dalam instansi pemerintahan untuk melihat kinerja pegawai melalui mekanisme yang jelas, dimana pimpinan tidak secara langsung turun ke lapangan untuk melakukan penilaian pegawainya, melainkan melalui pegawai yang memegang peran penting dalam bidangnya (memiliki jabatan) seperti kepala bidang dan yang sejajar dengannya, para pegawai tersebut yang secara langsung memberikan penilaian terhadap pegawai-pegawai lainnya (staf) termasuk tenaga honorer yang membantu menyelesaikan tugas para pegawai yang ada dibidangnya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada instansi pemerintahan melakukan analisis baik itu berupa penilaian pegawai hanya kepada pegawai yang menduduki bidang-bidang tertentu, sehingga staf dan tenaga honorer menjadi tanggung jawab para pegawai yang menjabat pada posisi tertentu. Sedangkan pada perusahaan swasta, memang memiliki struktur yang jelas sama halnya dengan instansi pemerintahan, akan tetapi analisis penilaian yang dilakukan oleh

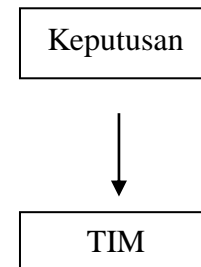
pimpinan tidak serta merta dilakukan melalui bagian-bagian tertentu, tetapi pimpinan melihat secara langsung serta menilai kinerja karyawannya.

Kedua; Keputusan yang dilakukan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang melalui pengumpulan data mengenai informasi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang, dengan melakukan observasi (pengamatan) langsung terhadap jajarannya, hal ini untuk melihat secara langsung bagaimana para pegawai melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing, kemudian dengan melakukan penilaian perilaku dan penilaian sasaran capaian kerja, hal ini untuk melihat realisasi kerja yang efektif dan efisien. Dan melihat tidak adanya pegawai yang menyerahkan tugas dibidangnya kepada tenaga honorer, dapat diketahui Untuk mencapai waktu yang ditentukan pegawai juga dibantu oleh tenaga honorer tergantung pada kebutuhan setiap masing-masing instansi pemerintahan, akan tetapi sering terjadi adanya penyerahan tugas yang tidak seharusnya menjadi porsi kerja tenaga honorer, akibatnya pegawai menjadi malas untuk meningkatkan kompetensinya.

Kemudian, pembagian tugas yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang kepada pegawainya sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, hal ini juga dipertegas dengan adanya susunan organisasi tata kerja (SOTK) yang menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang. Akan tetapi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang belum terdapat struktur organisasi secara jelas yang ditampilkan

(dipajang) agar mempertegas pembagian kerja masing-masing bidang. Untuk menjelaskan mengenai keputusan pada pengembangan kualitas pegawai dapat dilihat pada bagan VI.2 dibawah ini

Bagan IV.2
Keputusan Pada Pengembangan
Kualitas Pegawai



Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan keputusan yang dilakukan berdasarkan informasi yang didapat (dikumpulkan), sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan informasi yang lengkap. Untuk mengambil keputusan perlu adanya koordinasi dengan pegawai yang memiliki jabatan tertentu dalam instansi pemerintahan tersebut, hal ini untuk lebih memperkuat keputusan yang kan diambil. Koordinasi dalam pengambilan keputusan perlu dilakukan agar penentuan keputusan yang akan diambil melibatkan pihak-pihak yang terkait agar kerja sama tim dalam instansi pemerintahan tersebut lebih terjaga, serta dengan adanya koordinasi tersebut keputusan yang diambil juga berdasarkan pertimbangan tim bukan pertimbangan pribadi.

Ketiga; Aksi yang dilakukan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang melalui pembinaan kedisiplinan, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, pekerjaan akan dapat terselesaikan jika pegawai disiplin terhadap dirinya dan terhadap pekerjaannya, apabila tidak disiplin, maka akan menghambat pekerjaannya sesuai dengan batas

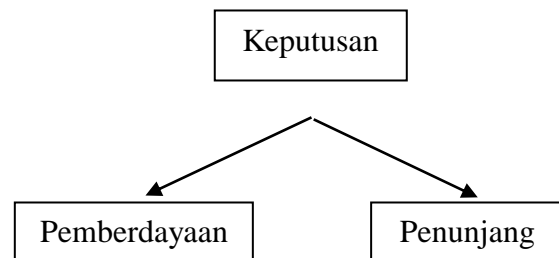
waktu yang ditentukan, untuk itu diperlukan adanya pembinaan, sebagaimana yang diprogramkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang mengenai pembinaan kedisiplinan aparatur, agar dapat meningkatkan fungsi pelayanan masyarakat. Kemudian untuk menunjang pengembangan kualitas pegawai tersebut, pegawai akan mendapatkan pembinaan kesejahteraan, baik kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah maupun pendah instansi, hal ini perlu melengkapi syarat-syarat administrasi kepegawaian.

Kemudian pendidikan dan pelatihan pegawai (diklat), dimana dapat diketahui bahwa dengan adanya diklat tersebut dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk alat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi. kemudian sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. Serta menciptakan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Selanjutnya adanya perbaikan ataupun penambahan fasilitas sebagai faktor pendukung dalam pengembangan kualitas pegawai, salah satunya peralatan komputer serta jaringan internet yang memiliki koneksi yang kuat, peralatan komputer yang lebih modern dimaksudkan agar dapat memudahkan pegawai dalam melakukan tugas serta lebih mempercepat pengerjaan dalam penyusunan laporan-laporan kegiatan serta dapat lebih banyak menyimpan arsip atau laporan, Sedangkan adanya jaringan internet yang kuat agar pegawai lebih memudahkan para pegawai dalam mengakses informasi,

dan pelayanan mengenai kepegawaian melalui website yang tersedia oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selain itu penggunaan program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web bagi para pegawai juga menggunakan internet, SIMPEG memiliki fungsi antara lain untuk menunjang dan mempercepat proses promosi pegawai, baik jabatan dan pangkat. Akan tetapi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Tanjungpinang belum menggunakan program SIMPEG tersebut. Untuk menjelaskan mengenai aksi pada pengembangan kualitas pegawai dapat dilihat pada bagan VI.3 dibawah ini.

Bagan IV.3
Aksi Pada Pengembangan Kualitas
Pegawai



Berdasarkan bagan diatas dapat diketahui bahwa aksi tersebut menekankan pada pemberdayaan manusia, dalam hal ini yaitu pegawai, agar lebih berkompeten, dapat meningkatkan kualitas kerjanya, Pemberdayaan pegawai juga membantu membangun diri yang lebih baik di mana pegawai berinisiatif untuk memulai proses kegiatan untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan sangat dibutuhkan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, terutama dalam pengetahuan, sikap serta keterampilannya, sehingga tujuan dalam tugas dan fungsinya sebagai pemberian pelayanan masyarakat dapat tercapai. Kemudian selain pemberdayaan pegawai perlu adanya

factor penunjang, dimana faktor penunjang merupakan penambahan berupa fasilitas penunjang untuk membantu mempercepat proses pekerjaan para pegawai, sehingga target yang ditentukan lebih mudah tercapai, adanya factor penunjang akan lebih memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya, hal ini menjadi strategi yang perlu diterapkan, agar kinerja pegawai akan semakin meningkat dan berkembang.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi Pengembangan Kualitas Pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dengan melakukan analisis kedisiplinan pegawai, kemudian penyusunan program kegiatan, serta evaluasi pelaksanaan program kegiatan, dengan adanya analisis tersebut dapat menentukan pengembangan kualitas pegawai, kemudian menetapkan keputusan dengan mempertimbangkan pengumpulan data mengenai informasi pegawai serta melihat program kerja yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan pembagian kerja, selanjutnya menentukan tindakan (aksi) dalam pengembangan kualitas pegawai, yaitu dengan memberikan pembinaan, baik pembinaan kedisiplinan maupun kesejahteraan pegawai serta dengan pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai agar lebih mempunyai kompetensi dibidangnya masing-masing, selain itu perlunya fasilitas pendukung agar lebih mempermudah pegawai dalam mengembangkan kualitas kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kesimpulan dari dibawah ini:

1. Analisis

- a. Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan

daerah Kota Tanjungpinang melihat kedisiplinan pegawai melalui kehadiran pegawai sangat dibutuhkan baik pada saat masuk kerja serta menghadiri rapat rutin, kehadiran para pegawai juga menjadi penilaian bagi atasan baik kehadiran masuk kerja serta kehadiran saat digelarnya rapat rutin. dimana rapat rutin dapat memberikan informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Serta memberikan dampak yang baik terhadap hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, Dengan begitu adanya kerjasama yang terjalin dalam menjalankan tujuan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- b. Secara keseluruhan Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang melakukan penyusunan rencana kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan berpedoman kepada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), sedangkan penyusunan RKA-SKPD menyacu pada RENJA dan RENSTRA, agar terciptanya integrasi system perencanaan dan penganggaran, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidang masing-masing.
- c. Evaluasi pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang dimanan dipimpin langsung oleh Kepala Badan. Dengan melakukan evaluasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian

daerah dapat memberikan informasi tentang kinerja pegawai termasuk apa saja faktor yang menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan pada pegawai suatu organisasi. Evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui sejauhmana tingkat realisasi atas pelaksanaan kinerja program dan mengidentifikasi permasalahan yang ada serta solusinya, sebagai bahan penganggaran ditahun berikutnya.

2. Keputusan

- a. Dalam pengambilan keputusan, strategi pengembangan kualitas pegawai tersebut dilihat melalui pengumpulan data mengenai informasi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang, dengan melakukan observasi (pengamatan) langsung terhadap jajarannya, hal ini untuk melihat secara langsung bagaimana para pegawai melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing, kemudian dengan melakukan penilaian perilaku dan penilaian sasaran capaian kerja, hal ini untuk melihat realisasi kerja yang efektif dan efisien
- b. Pembagian tugas yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang kepada pegawainya sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, hal ini juga dipertegas dengan adanya susunan organisasi tata kerja (SOTK) yang menjelaskan

tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang

3. Aksi

- a. Tindakan yang diambil dalam pengembangan kualitas pegawai melalui Pembinaan kedisiplinan, melalui program pembinaan kedisiplinan aparatur agar dapat meningkatkan fungsi pelayanan masyarakat, dimana kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, pekerjaan akan dapat terselesaikan jika pegawai disiplin terhadap dirinya dan terhadap pekerjaannya, apabila tidak disiplin, maka akan menghambat pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, Kemudian untuk menunjang pengembangan kualitas pegawai tersebut, pegawai akan mendapatkan pembinaan kesejahteraan, baik kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah maupun pendah instansi.
- b. Strategi pengembangan kualitas pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tanjungpinang juga melalui pendidikan dan pelatihan pegawai (diklat), dimana dapat diketahui bahwa dengan adanya diklat tersebut dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk alat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi, seperti Diklat Kepemimpinan, Diklat jabatan fungsional maupun teknis.

c. Penambahan fasilitas peralatan komputer serta jaringan internet yang memiliki koneksi yang kuat, peralatan komputer yang lebih modern dimaksudkan agar dapat memudahkan pegawai dalam melakukan tugas serta lebih mempercepat pengerjaan dalam penyusunan laporan-laporan kegiatan. Sedangkan adanya jaringan internet yang kuat agar pegawai lebih cepat mendapatkan informasi, dimana informasi pegawai sebagian besar sudah berbasis website sehingga lebih memudahkan para pegawai dalam mengakses informasi, dan pelayanan mengenai kepegawaian melalui website yang tersedia oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selain itu penggunaan program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web bagi para pegawai juga menggunakan internet, SIMPEG bertujuan sebagai informasi data kepegawaian untuk membantu pimpinan dalam merencanakan formasi, pengadaan, penerimaan, merencanakan mutasi, promosi/demosi, penyebaran pegawai dan merencanakan pelatihan pegawai di masa yang akan datang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan pelaksanaan pengembangan kualitas pegawai, antara lain :

1. Perlunya suatu kebijakan atau aturan yang dibuat untuk untuk

atau dalam menjalankan strategi yang telah diterapkan, yang berfungsi untuk memberikan sanksi tegas secara internal kepada pegawai apabila tidak menjalankan tugas yang telah disepakati, sehingga membuat pegawai lebih bersungguh-sungguh dalam menerapkan tugas yang telah diberikan.

2. Bagi badan kepegawaian daerah supaya mengusahakan seluruh pegawainya dapat mengikuti pelatihan dan pendidikan, secara bergantian sesuai dengan bidangnya. Untuk menghindari pelemparan tugas kepada pegawai ataupun tenaga honor, sehingga pegawai lebih berkompeten dibidangnya.
3. Perlunya pengusulan penambahan pegawai untuk mengisi kekosongan salah satu sub bagian, agar tidak terjadinya pekerjaan yang dilakukan secara merangkap (tumpang tindih)
4. Perlu perbaikan serta penambahan fasilitas seperti komputer, jaringan internet agar dapat memudahkan pegawai dalam mendapatkan informasi, serta dapat menjalankan program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web. Serta penggunaan *fingerprnt* untuk melihat kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Ahmad Batinggi. 2011. *Manajerial pelayanan umum*. Universitas Terbuka
- Buchory, Achmad Herry & Saladin Djaslim. 2010. *Manajemen Pemasaran: Edisi Pertama*. Bandung: Linda Karya
- Bungin, Burhan. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Freddy, Rangkuti. 2009. *Strategi promosi yang kreatif*. Jakarta : Graned pustaka utama
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Haryadi, Hendi. 2009. *Administrasi Perkantoran untuk Manajemen & Staf*. Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003. *Manajemen Strategis*. Andi. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*. Jakarta : Erlangga
- Moleong, J. Lexy. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mukhlis, Suhardi. 2012. *Administrasi kepegawaian*. Yogyakarta : Leutika Nouvalitera
- Nasution, M. N., 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pearce dan Robinson. 2008. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, iwan. 2006. *Manajemen strategi*. Bandung : Yrama Bandung
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung PT Refika Aditama
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode v*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2012. Cetakan ke 2. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Thoha, miftah. 2010. *Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*. Jakarta : kencana

Widjaja, H. A. W. 2010. *Komunikasi : Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara

PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN :
Undang-undang No. 43 Tahun 1999,
tentang Undang-undang Pokok
Kepegawaian