

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PRABUMULIH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Bastian Sihite
NPP. 29. 0390

*Asdaf Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: bastiansihite24@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Strategy management is able to be interpreted as several managerial decisions and actions that will determine the performance of the organization in the long term. As the main focus, employees who become human resources will determine the level of success or success of the implementation of government organizational activities. This research aims to analyze and describe strategies in improving employee performance during the Covid-19 pandemic in the communication and informatics office of Prabumulih City. Based on strategy theory according to Rangkuti (2017: 19) the analysis carried out is based on the results of logical thinking that maximizes strength and opportunities, but simultaneously can minimize weakness and threats. The research method used in this study is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data collection is carried out by interviewing, observation and documentation techniques. Data analysis techniques consist of data collection, data reduction, data presentation and conclusions. The results showed that the strategy in improving employee performance after being analyzed by the SWOT method or analyzing internal and external factors. The results of the analysis of internal factors, employees of the communication and informatics service who have the ability in the field of technology science are still lacking or require skilled human resources. Then, the facilities and infrastructure in supporting the success of employee performance are still not optimal due to the lack of command centre facilities. The results of its external factor analysis found that there are information gaps, high demands in improving information services and the availability of ICT infrastructure that has not been evenly distributed. This can hinder the implementation of services in view of the ongoing Covid-19 pandemic and implement health protocols by utilizing online information systems. so, the effort that can be done is to maximize existing resources by providing training so that the service can run well. Provided training or understanding of information technology and communication to existing human resources, optimizing existing facilities and infrastructure and carry out website socialization which must be continuously improved.*

Keywords: *Strategy management, strategy, covid 19, performance and employees*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP):

Manajemen strategi dapat diartikan sebagai beberapa keputusan serta tindakan manajerial yang akan menetapkan kinerja dari organisasi dalam jangka waktu panjang. Sebagai fokus utama, pegawai yang menjadi sumber daya manusia akan menentukan tingkat kesuksesan atau keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di dinas komunikasi dan informatika kota prabumulih. berdasarkan teori strategi menurut Rangkuti (2017:19) analisis yang dilakukan berdasarkan pada hasil pemikiran logika yang memaksimalkan kekuatan (*strenght*) dan peluang (*opportunities*), namun dengan bersamaan dapat meminimalisir atas kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. teknik analisis data terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai setelah di analisis dengan metode SWOT atau menganalisis faktor internal dan eksternalnya. hasil analisis faktor internalnya, pegawai dinas komunikasi dan informatika yang memiliki kemampuan di bidang ilmu teknologi masih kurang atau memerlukan sumber daya manusia yang terampil. Kemudian, sarana dan prasarana dalam menunjang keberhasilan kinerja pegawai pun masih belum optimal dikarenakan kurangnya fasilitas *command centre*. hasil analisis faktor eksternal nya ditemukan bahwa ada kesenjangan informasi, tingginya tuntutan dalam peningkatan pelayanan informasi serta ketersediaan infrastruktur TIK yang belum merata. hal ini dapat menghambat pelaksanaan pelayanan mengingat pandemi covid 19 yang masih berlangsung dan menerapkan protokol kesehatan dengan memanfaatkan sistem informasi *online*. sehingga, upaya yang dapat dilakukan ialah memaksimalkan sumber daya yang ada dengan memberikan pelatihan sehingga pelayanan dapat berjalan dengan baik. Adapun saran yaitu dengan memberikan pelatihan atau pemahaman tentang teknologi informasi dan komunikasi kepada sumber daya manusia yang ada, mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada, serta melaksanakan sosialisasi terkait website yang terus ditingkatkan.

Kata kunci: Manajemen strategi, strategi, covid 19, kinerja dan pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Covid 19 atau Virus Corona saat ini menjadi sorotan publik sejak ditemukannya terpantau di China pada awal tahun 2020. Banyaknya korban jiwa yang di akibatkan oleh virus ini. Hal tersebut menjadi sorotan banyak negara, terkhusus Indonesia. Pandemi Covid 19 sangat mempengaruhi kondisi ekonomi dan sosial di Indonesia sejak di akhir tahun 2019. Dampak yang diberikan dari segi ekonomi ini begitu besar dan mencakup seluruh wilayah di Indonesia. Ekonomi di tiap-tiap daerah menjadi menurun, ditambah juga dengan kondisi dan situasi daerah yang dinilai masih belum baik. Akibat dari bencana pandemi covid 19 pemerintah Indonesia langsung mengambil langkah-langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut untuk menekan angka penyebaran virus dengan membuat gaya hidup baru dan sistem kerja yang baru dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Tingkat keberhasilan dari suatu instansi atau lembaga pemerintah dapat ditentukan dari sejauh apa tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai. Lembaga atau Instansi Pemerintah ialah organisasi yang didalamnya

terdapat sekelompok orang-orang atau pegawai yang telah terpilih sesuai dengan persyaratan tertentu untuk mengemban tugas dan kewajiban negara sebagai suatu wujud pelayanan kepada masyarakat atau publik. Maksud atau tujuan dari instansi atau organisasi pemerintah dapat diraih apabila dapat memajemen, menggunakan dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan efektif serta efisien. Kedisiplinan ialah suatu aspek yang juga tak kalah penting dalam menunjang kesuksesan dari pencapaian kinerja sebuah organisasi pemerintahan. Dalam menjalankan tugas sebagai aparatur sipil negara didalam suatu organisasi pemerintahan, peranan dan kedudukan yang dinilai penting menyebabkan setiap ASN dituntut untuk mempunyai kepribadian yang bersikap loyalitas atau ketaatan dengan maksimal dalam melakukan tugas serta kewajibannya. Aparatur Sipil Negara atau pegawai yang berkualitas ialah pegawai yang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan. Dalam menghasilkan aparatur sipil negara yang mempunyai kualitas atau berkompentensi dibuatlah langkah-langkah dengan menata kembali dengan meningkatkan kemampuan dari Pegawai Negeri Sipil dalam segi intelektual, kreativitas, moral, spiritual serta rasa tanggung jawab. Aspek kualitas berhubungan dengan kinerja pegawai tersebut agar bisa meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan efektif serta efisien. Sutrisno berpendapat bahwa kinerja ialah suatu hasil atau capaian kerja karyawan yang bisa dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, kerja sama dan waktu kerja dalam meraih tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau instansi. Sebagai fokus utama, pegawai yang menjadi sumber daya manusia akan menentukan tingkat kesuksesan atau keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan. Pencapaian dari tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidak mudah untuk dilakukan, di dalam organisasi, baik organisasi pada pemerintahan maupun organisasi swasta perlu dilakukan upaya-upaya agar dapat memaksimalkan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya yang dimiliki. Salah satu cara dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja dari pegawainya yaitu dengan manajemen kinerja. Memanajemen atau mengolah kinerja sangat memberikan manfaat bukan hanya untuk organisasinya saja tetapi pimpinan atau individunya juga. Manfaat dari manajemen yaitu menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan Tim dan Individu, memotivasi pekerja, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, memperbaiki proses pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dalam menjalankan setiap program kerja tentunya memerlukan pegawai yang berkompentensi serta memiliki kemampuan dalam mengolah serta menjalankan teknologi informasi. Kemajuan zaman menuntut setiap sumber daya manusia dapat beradaptasi dan menguasai teknologi. Wawasan atau pengetahuan pegawai dapat menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan dari tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang cukup dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari organisasi. Dalam menjalankan visi dan misi mewujudkan pemerintahan berbasis elektronik atau e-governance, tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai di DISKOMINFO Kota Prabumulih sehingga dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Sarana dan prasarana yang memadai dengan kondisi yang dikategorikan layak pakai serta terpelihara dengan baik akan dapat membantu kelancaran dari proses kerja pada suatu organisasi. Namun, dalam mewujudkan hal tersebut terdapat permasalahan yaitu terbatasnya sumber daya manusia yang terampil dan profesional di DISKOMINFO Kota Prabumulih. Kuantitas dari pegawai dilingkungan DISKOMINFO saat ini masih sangat kurang. Rata – rata perbidang hanya memiliki 2-3 staf *skill* bidang IT. Hal ini sangat menyulitkan mengingat masa pandemi covid 19 yang

mengharuskan seorang pegawai mampu menggunakan teknologi berbasis komunikasi dan informasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Berdasarkan sisi kualitas, Dinas Komunikasi dan Informatika masih memerlukan tambahan pegawai khususnya yang berlatar belakang pendidikannya di bidang IT. Kemudian, sarana dan prasarana pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih masih kurang optimal dalam mendukung kelancaran penyelesaian setiap kegiatan. Hal itu membuat ketertarikan peneliti dalam melaksanakan penelitian tentang bagaimana strategi yang dilakukan oleh DISKOMINFO Kota Prabumulih dalam meningkatkan kinerja dari pegawainya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Pulungan pada Jurnal Administrasi Publik Vol 1, No. 1, Juni 2011 ini dengan judul Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan Metode Deskriptif dengan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan induktif. Dalam mencari dan menetapkan nilai-nilai strategis pada suatu organisasi terkhusus di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, peneliti melakukan analisis dengan menggunakan analisis SWOT atau (*Strength, Weakness, Oppurtunities, Threats*). Adapun hasil yang didapatkan yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai akan menjalankan suatu strategi salah satunya dengan melakukan optimalisasi pada kegiatan diklat di Kota Binjai agar Pegawai Negeri Sipil tersebut mendapatkan peluang lebih untuk meningkatkan kompetensi dan keahliannya. Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Adi Siswanto dalam Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4, No.2, Agustus 2020 dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori kinerja menurut Malthis (2001:82). Adapun hasil yang didapatkan yaitu, indikator pengukuran kemampuan dari pegawai pada DISKOMINFO Kota Makassar diukur dengan dasar kompetensi, keterampilan atau pengetahuan yang dinilai masih dapat dikategorikan cukup baik. Pada Dinas Komunikasi dan Infomatika Kota Makassar pegawainya masih ada yang belum pernah mengikuti diklat, baik diklat kepemimpinan, diklat teknis fungsional, dengan hal tersebut pegawai perlu diberikan pembekalan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Masih perlu dilakukannya upaya-upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik terkhusus kompensasi yang belum memadai. Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Enda Khairunnisa dalam Jurnal Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang 2017 dengan judul Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang. Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Teori Strategi menurut Kuncoro (2006:7). Adapun hasil yang didapatkan yaitu agenda-agenda di Kelurahan Dampak, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang seperti melakukan rapat internal sudah dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi dalam meunjang pelaksanaan kegiatan dalam setiap agendanya, sarana dan prasarana masih kurang mendukung dan belum sesuai harapan. Walaupun sarana prasarana kurang mendukung tingkat kedisiplinan dari pegawainya dapat dinilai sudah bagus atau menyentuh persentase 90% karena Lurah menerapkan sistem reward dan punishment kepada pegawainya. Keempat, Penelitian ini dilakukan oleh Dafa Romi Ayas, SAP dan Kariaman Sinaga dalam Jurnal Publik Reform Universitas Dharmawangsa Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2019 dengan judul Analisis Strategi Pembangunan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan

Analisis SWOT dan Analisis Kinerja (Pengukuran Kinerja) menurut Mahsun (2006:26). Hasil yang didapatkan yaitu dalam mengatasi suatu hambatan atau kendala dibentuklah suatu strategi untuk menghindari atau mengatasi permasalahan tersebut, yakni : strategi ekstensifikasi dan strategi intensifikasi kedua strategi tersebut membahas langkah langkah dalam memaksimalkan sumber daya, sarana dan prasarana serta menjalin hubungan koordinasi atau kerjasama yang baik. Pencapaian kinerja dari BKD serta SKPD yang lainnya sejauh ini sudah cukup baik. Hal ini diakibatkan karena masih ada pegawai yang belum bekerja dengan baik. Kelima, Penelitian ini dilakukan oleh Adi Fitrah Wijaya dalam Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 05, No. 01, Maret 2016 dengan judul Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkup Subbagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode yang bersifat deskriptif kualitatif. Kemudian, teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Analisis SWOT dengan menggunakan Teknik Manajemen Strategi. Adapun hasil yang didapatkan yaitu dalam penelitian ini untuk pelaksanaan peningkatan dari kinerja pegawai memiliki beberapa strategi alternatif, yakni dengan memberikan sistem kerja reward dan punishment, melaksanakan pembagian kerja pada pegawai sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan pegawai tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan efektif. Kemudian, membuat suatu komitmen dalam hal tambahan, bonus serta lembur dan dalam pemberian kesejahteraan tersebut tetap disesuaikan dengan hasil kinerja dari pegawai tersebut. melaksanakan atau menegakkan aturan atau peraturan dengan tegas dan bertanggung jawab.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dengan menggunakan metode atau teori strategi dengan analisis SWOT menurut Rangkuti (2017;19) letak perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya ialah setelah dilakukannya analisis dengan metode SWOT, peneliti melakukan perumusan strategi menggunakan Matriks SWOT dengan memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk mencapai peluang yang ada (SO), memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk mengantisipasi ancaman (ST), memperbaiki kelemahan untuk mencapai peluang (WO) dan memperbaiki kelemahan untuk mengantisipasi ancaman (WT). Sehingga dari metode tersebut dapat dirumuskan strategi atau upaya yang akan dilakukan dalam meningkatkan kinerja dari pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

1.5. Tujuan.

- 1) Untuk mengetahui Strategi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid 19.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19.
- 3) Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19.

II. METODE

Penelitian ini juga menggunakan metode analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) menurut Rangkuti (2017;19). Setelah dilakukannya analisis dengan Metode SWOT, hasil yang didapatkan akan dimasukkan ke dalam Matriks SWOT. Pada penelitian ini, metode yang dilakukan ialah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif menurut Creswell (2013:4-5). Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data primer maupun sekunder, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari Kepala DISKOMINFO Kota Prabumulih, Sekretaris DISKOMINFO Kota Prabumulih, Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan serta ASN di DISKOMINFO Kota Prabumulih sebanyak 3 orang. Dalam melaksanakan penelitian, penulis membuat instrumen penelitian berupa pedoman observasi, pedoman wawancara serta dokumentasi terkait kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih yang dapat menunjang penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di DISKOMINFO Kota Prabumulih berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan terdapat faktor internal dan eksternal. Berikut ini adalah penggambaran faktor internal dan eksternal berdasarkan pengamatan lingkungan yang dilakukan:

3.1. Pengamatan Lingkungan

➤ Lingkungan Internal

a. Kekuatan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai DISKOMINFO Kota Prabumulih didukung berupa payung hukum yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Kemudian, susunan organisasi hingga pembagian tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi pada DISKOMINFO Kota Prabumulih berpedoman pada Perda Kota Prabumulih Nomor 8 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota, DISKOMINFO Kota Prabumulih. Selanjutnya, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pegawai DISKOMINFO Kota Prabumulih memiliki *Standart Operating Procedure* atau SOP yang diatur dalam Keputusan Kepala Dinas Nomor 017.1/KPTS/DISKOMINFO/2020 tentang Standar Operasional Prosedur atau SOP administrasi Pemerintahan DISKOMINFO Kota Prabumulih serta didukung anggaran yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Prabumulih dalam melaksanakan setiap kegiatan DISKOMINFO Kota Prabumulih. Adapun proses penelitian tersebut didukung informasi yang didapatkan dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Kepala DISKOMINFO Kota Prabumulih Bapak Drs. Mulyadi Musa, M.Si pada hari Selasa 4 Januari 2022 Pukul 09.00 WIB yang bertempat diruang kerjanya menyatakan bahwa: “dinas komunikasi dan informatika kota prabumulih sebagai instansi terdepan pada era pandemi covid 19 ini yang berperan sebagai pelaksana fungsi pelayanan komunikasi dan informasi di daerah, dalam melaksanakan setiap kegiatan dalam rangka pelayanan komunikasi dan informasi didasarkan pada dasar hukum yang jelas yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Selanjutnya, Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Prabumulih dan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 10 Tahun 2017 Perubahan atas Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 42 Tahun 2016.”Dalam Pelaksanaan setiap tugas pokok dan fungsinya, DISKOMINFO Kota Prabumulih didukung oleh anggaran yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Prabumulih. Hal ini diperkuat juga dengan memperoleh informasi dari wawancara langsung dengan Kepala Sub Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan Ibu Susy Febriani, SE, M.Si pada hari Selasa 4 Januari 2022 Pukul 11.00 yang bertempat diruang kerjanya, menyatakan bahwa: “untuk setiap pelaksanaan kegiatannya, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih didukung dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah Kota Prabumulih. Karena di era pandemi covid 19 ini, Dinas Komunikasi dan Informatika menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan informasi publik dan komunikasi di Kota Prabumulih, sehingga dengan memanfaatkan teknologi, protokol kesehatan dapat dijalankan dengan baik.” Adapun dalam melaksanakan peningkatan terhadap kinerja pegawai, DISKOMINFO Kota Prabumulih didukung oleh program-program peningkatan kerja yang dilaksanakan untuk setiap bidang-bidang yang ada di DISKOMINFO Kota Prabumulih, sehingga dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsinya dapat berjalan dengan baik. Program-program peningkatan kinerja DISKOMINFO Kota Prabumulih ditetapkan sebagai berikut, yakni:

Tabel 4.5

Program Peningkatan Kinerja Pegawai DISKOMINFO Kota Prabumulih

No.	Program terkait Peningkatan Kinerja Pegawai
1.	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kab/kota
2.	Program Aplikasi Informatika
3.	Program Informasi dan Komunikasi Publik
4.	Program Statistik Sektorial dilingkup daerah Kab/Kota
5.	Program Penyelenggaraan Persandian untuk pengamanan Informasi

Sumber: Program Peningkatan Kinerja Pegawai DISKOMINFO Kota Prabumulih, 2020

b. Kelemahan

Dalam proses pengamatan yang dilakukan peneliti didapatkan beberapa faktor yang dianggap menjadi kelemahan yang dimiliki dinas tempat pelaksanaan penelitian. Pertama, terbatasnya sumber daya manusia yang terampil dan profesional. Kuantitas pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi saat ini masih sangat kurang. Rata-rata perbidang hanya memiliki 2-3 staf yang memiliki skill di bidang IT. Hal tersebut sangat menjadi hambatan mengetahui banyaknya tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan baik. Dari sisi kualitas, Dinas Komunikasi dan Informatika saat memerlukan tambahan pegawai khususnya yang berlatar belakang pendidikannya di bidang IT. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Ibu Sulistiowati, S.ST diruang kerjanya pada hari Selasa 4 Januari 2022 Pukul 14.00 menyatakan bahwa: “untuk saat ini kinerja dinas komunikasi dan informatika mengalami suatu hambatan yaitu terbatasnya Sumber Daya Manusia yang terampil dan Profesional atau terbatasnya pegawai yang memiliki skill di bidang IT, terkhusus di bidang

programmer dan multimedia. Untuk pegawai yang memiliki skill di bidang IT di Diskominfo ini baru dua orang sebagai operator SPBE. banyak pekerjaan menjadi terhambat dikarenakan keterbatasan pegawai yang memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi.” Kemudian, berdasarkan observasi di lapangan adanya data terkait sarana dan prasarana pada DISKOMINFO Kota Prabumulih yang masih belum optimal dan kekurangan fasilitas dalam membantu kelancaran dari setiap pelaksanaan maupun penyelesaian kegiatan. fasilitas yang belum di miliki oleh DISKOMINFO Kota Prabumulih adalah ruang *Command Centre*. *Command Centre* adalah suatu ruangan khusus yang terdapat layar monitor yang dapat memantau kegiatan atau aktivitas pegawai di Pemerintah Kota Prabumulih. Adapun hasil penelitian terhadap data sarana dan prasarana yang diperoleh pada DISKOMINFO Kota Prabumulih diperkuat dengan pernyataan Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Bapak Wingki, S.KOM, M.Si pada hari Rabu 5 Januari 2022 Pukul 10.30 Mengatakan bahwa: “fasilitas-fasilitas seperti jaringan internet sudah memadai, perangkat seperti komputer dan laptop sudah mencukupi, ruang video conference dan data center beserta monitornya sudah memadai. Hanya saja, kita masih kekurangan ruang command centre atau ruangan khusus yang terdapat layar monitor sehingga dapat memantau aktivitas atau kegiatan pegawai di Pemerintah Kota Prabumulih.”

➤ **Lingkungan Eksternal**

a. Peluang

Selama kurang lebih dua minggu peneliti melakukan proses pengamatan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota didapatkan beberapa persoalan yang dapat dijadikan peluang guna tercapainya pemecahan masalah yang diambil peneliti. Pada era pandemi covid-19 dengan protokol kesehatan yang ketat membuat pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah terkhususnya DISKOMINFO Kota Prabumulih kepada masyarakat berubah dengan sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini mendapat respon baik juga dari masyarakat yang memiliki antusiasme yang tinggi terhadap infrastruktur informasi dan komunikasi di Kota Prabumulih yang memudahkan masyarakat memantau atau mendapatkan informasi terkait perkembangan pandemi covid 19 guna mendukung kemajuan visi misi dari Kota Prabumulih Hal tersebut didukung dengan informasi yang didapatkan dari Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih Bapak Joni Aswadi, S.Pd pada hari Kamis 6 Januari 2022 Pukul 08.30 WIB bertempat di ruang kerjanya, beliau mengatakan bahwa: “pandemi covid 19 ini sangat mempengaruhi jalannya roda pemerintahan, yang awalnya pelayanan dilakukan secara langsung atau tatap muka, sekarang semua melalui online, pemerintah pun langsung mengambil langkah terkhusus dinas komunikasi dan informatika kota prabumulih yang menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan informasi bagi masyarakat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, antusiasme masyarakat juga sangat tinggi akan hal ini, dikarenakan dengan hal tersebut masyarakat lebih mudah mendapatkan pelayanan informasi di Kota Prabumulih.” Dengan antusiasme masyarakat yang tinggi terhadap infrastruktur informasi dan komunikasi akan Kota Prabumulih, Dinas Komunikasi dan Informatika membuat suatu website pelayanan informasi ntuk memudahkan masyarakat mendapatkan informasi mengenai covid 19 serta informasi seluruh OPD di Pemerintah Kota Prabumulih serta informasi di tingkat kecamatan sampai kelurahan pun ada di dalam website

tersebut. Tersedianya media informasi dan komunikasi membuat masyarakat dapat mendayagunakan media informasi dan komunikasi. Website tersebut dapat dilihat di portal resmi Kota Prabumulih <https://www.kotaprabumulih.go.id/> . Data tersebut didukung oleh hasil wawancara bersama Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Bapak Wingki, S.KOM., M.Si pada hari Kamis 6 Januari 2022 Pukul 10.00 WIB bertempat di ruang kerjanya, beliau menyatakan bahwa: “kita meluncurkan website yang berisikan informasi seluruh organisasi perangkat daerah kota prabumulih, informasi wilayah kota prabumulih dari tingkat kecamatan sampai ke tingkat kelurahan, informasi terkait perkembangan covid 19. Dan website ini hanya satu satunya di indonesia yang memuat seluruh informasi hingga ke tingkat kelurahan di Kota Prabumulih.”

b. Ancaman

Berdasarkan proses pengamatan yang telah peneliti laksanakan dalam kegiatan penelitian ini bahwa terdapat beberapa persoalan yang menjadi potensi ancaman yang terdapat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Tingginya tuntutan peningkatan pelayanan publik di Kota prabumulih dikarenakan masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang mudah cepat, apalagi di situasi saat ini dihadapkan dengan pandemi covid 19 yang membuat seluruh pelayanan yang dilaksanakan secara tatap muka di alihkan menjadi pelayanan secara *online*. Hal ini didukung oleh informasi yang di dapatkan dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Informasi Komunikasi dan Publik Bapak Chandra Pipit, S.T pada hari Jumat 7 Januari 2022 Pukul 08.30 WIB bertempat di ruang kerjanya, beliau mengatakan bahwa: “semakin meningkatnya kemajuan zaman di era globalisasi ini terkhusus kepada pelayanan yang diberikan pemerintah membuat tingginya tuntutan masyarakat dalam peningkatan pelayanan agar lebih cepat, efektif dan efisien, dengan memanfaatkan teknologi informasi yang semakin meningkat. Jadi, hal ini menjadi perhatian penting, apalagi dimasa pandemi covid 19 yang telah menerapkan sistem new normal yang dimana pelayanan tatap muka dialihkan ke pelayanan berbasis elektronik.” Selanjutnya, dengan tingginya tuntutan peningkatan pelayanan dari masyarakat, tuntutan akan kinerja pelayanan juga mengalami perkembangan. Tuntutan masyarakat yang sangat banyak terutama kebutuhan akan pelayanan informasi terkadang seringkali sulit direalisasikan mengingat keterbatasan sumber daya manusia bidang IT. Hal tersebut didukung dengan pernyataan yang didapatkan dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Sub Koordinator Informasi Publik Bapak Arie Sally Mario, SH bertempat diruang kerjanya pada hari Jumat 7 Januari 2022 Pukul 09.30, Bahwa: “dalam menyikapi tuntutan masyarakat yang sangat banyak, terutama tuntutan pelayanan akan informasi terkadang sulit sekali dilaksanakan dikarenakan sumber daya manusia bidang IT yang masih belum optimal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih ini dan hal tersebut menyebabkan adanya kesenjangan informasi di masyarakat.” Kemudian, ketersediaan infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi yang belum merata di wilayah pelosok desa atau kelurahan di Kota Prabumulih terutama pada infrastruktur jaringan internet yang membuat hal tersebut menjadi sorotan penting dalam peningkatan pembangunan daerah dan kinerja pegawai terkhusus Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Teknisi Jaringan Instalasi Bapak Yudiansyah yang bertempat diruang kerjanya pada hari Senin 10 Januari 2022 pukul 08.00 WIB, beliau mengatakan bahwa: “ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi belum merata, terkhusus di wilayah pelosok

desa/kelurahan di Kota Prabumulih terutama pada infrastruktur jaringan internetnya. Jadi, pelayanan informasi kepada masyarakat yang diberikan agak terhambat. Namun, hal ini terus diupayakan sehingga ketersediaan infrastuktur TIK di Kota Prabumulih jadi merata.

3.2. Hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih tentunya masih adanya hambatan yang dihadapi oleh pihak DISKOMINFO Kota Prabumulih. Adapun beberapa kendala yang menghambat yang dibagi berdasarkan hambatan internal dan hambatan eksternal.

➤ **Internal**

Dalam proses penelitian yang dilakukan peneliti didapatkan beberapa faktor yang dianggap menjadi kelemahan yang dimiliki dinas tempat pelaksanaan penelitian yaitu berupa: (1) Terbatasnya Sumber Daya Manusia yang terampil dan profesional. Kuantitas pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi saat ini masih sangat kurang. Rata-rata perbidang hanya memiliki 2-3 staf yang memiliki skill di bidang IT. Hal ini sangat menyulitkan mengingat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Dari sisi kualitas, Dinas Komunikasi dan Informatika saat memerlukan tambahan pegawai khususnya yang berlatar belakang pendidikannya di bidang IT. (2) Adanya kekurangan terkait sarana dan prasarana pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih yang masih belum optimal dan kekurangan fasilitas dalam mendukung kelancaran pelaksanaan maupun penyelesaian kegiatan yaitu kurangnya ruang *command centre*. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih Bapak Drs. Mulyadi Musa, M.Si diruang kerjanya pada hari Selasa 4 Januari 2022 Pukul 09.00 WIB menyatakan bahwa: “kendala dalam kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih ini adalah terbatasnya sumber daya manusia pada bidang IT. kemudian, adanya sarana dan prasarana yang belum optimal yaitu belum adanya fasilitas ruang *command centre*. Hal tersebut menjadi suatu hambatan mengingat banyaknya tugas yang harus diselesaikan.”

➤ **Eksternal**

Berdasarkan proses pengamatan yang telah peneliti laksanakan dalam kegiatan penelitian ini bahwa terdapat beberapa persoalan yang menjadi hambatan yang terdapat di DISKOMINFO Kota Prabumulih, berupa (1) Tingginya tuntutan peningkatan pelayanan publik di Kota prabumulih dikarenakan masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang mudah cepat, apalagi di situasi saat ini dihadapkan dengan pandemi covid 19. Hal ini didukung oleh informasi yang didapatkan dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Informasi Komunikasi dan Publik Bapak Chandra Pipit, S.T pada hari Jumat 7 Januari 2022 Pukul 08.30 WIB bertempat di ruang kerjanya, beliau mengatakan bahwa: “semakin meningkatnya kemajuan zaman di era globalisasi ini terkhusus kepada pelayanan yang diberikan pemerintah membuat tingginya tuntutan masyarakat dalam peningkatan pelayanan agar lebih cepat, efektif dan efisien, dengan memanfaatkan teknologi informasi yang semakin meningkat. Jadi, hal ini menjadi perhatian penting, apalagi dimasa pandemi covid 19 yang telah menerapkan sistem new normal yang dimana pelayanan tatap muka dialihkan ke pelayanan berbasis elektronik.” Selanjutnya, dengan tingginya tuntutan peningkatan pelayanan dari masyarakat (2) tuntutan akan kinerja pelayanan juga mengalami perkembangan. Tuntutan masyarakat yang sangat banyak terutama kebutuhan akan pelayanan informasi terkadang seringkali sulit direalisasikan mengingat keterbatasan

sumber daya manusia bidang IT di DISKOMINFO Kota Prabumulih. Hal tersebut didukung dengan pernyataan yang didapatkan dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Sub Koordinator Informasi Publik Bapak Arie Sally Mario, SH bertempat di ruang kerjanya pada hari Jumat 7 Januari 2022 Pukul 09.30, Bahwa: “dalam menyikapi tuntutan masyarakat yang sangat banyak, terutama tuntutan pelayanan akan informasi terkadang sulit sekali dilaksanakan dikarenakan sumber daya manusia bidang IT yang masih belum optimal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih ini dan hal tersebut menyebabkan adanya kesenjangan informasi di masyarakat.” Kemudian, ketersediaan infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi yang belum merata di wilayah pelosok desa atau kelurahan di Kota Prabumulih terutama pada infrastruktur jaringan internet yang membuat hal tersebut menjadi sorotan penting dalam peningkatan pembangunan daerah dan kinerja pegawai terkhusus Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Teknisi Jaringan Instalasi Bapak Yudiansyah yang bertempat di ruang kerjanya pada hari Senin 10 Januari 2022 pukul 08.00 WIB, beliau mengatakan bahwa: “ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi belum merata, terkhusus di wilayah pelosok desa/kelurahan di Kota Prabumulih terutama pada infrastruktur jaringan internetnya. Jadi, pelayanan informasi kepada masyarakat yang diberikan agak terhambat. Namun, hal ini terus diupayakan sehingga ketersediaan infrastruktur TIK di Kota Prabumulih jadi merata.”

3.3. Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih

Dalam usaha mencapai visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih harus dapat menetapkan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 dapat mencapai target sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam perumusan strategi tersebut digunakan teknik analisis SWOT. Rangkuti (2017:83) “Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi”. Analisis tersebut dituangkan dalam bentuk matriks SWOT yang ditinjau dari faktor internal dan eksternal dari metode analisis SWOT. Matriks SWOT ialah perpaduan dari berbagai faktor yang sudah diabstraksi kemudian akan menyajikan berbagai pilihan strategis yang sesuai dengan hasil analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal. Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi seperti pada proses pengamatan lingkungan sebelumnya, peneliti beranggapan permasalahan yang terjadi tentang kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun guna menemukan pemecahan terkait permasalahan tersebut maka dilakukannya proses perumusan strategi yaitu sebagai berikut :

1. Strategi SO yaitu memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk mencapai peluang yang ada berupa:
 - a. Menjalin koordinasi dengan stakeholder lain yang terkait pentingnya Informasi atau perkembangan sehingga dapat mendukung kemajuan visi dan misi serta infrastruktur di Kota Prabumulih.
 - b. Melaksanakan Sosialisasi terkait pemanfaatan teknologi informasi melalui website yang telah dibuat oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih yang berisi tentang semua informasi publik dan informasi OPD dari tingkat pemerintah kota sampai ke tingkat kelurahan.

2. Strategi ST yaitu memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk mengantisipasi ancaman yang ada berupa:
 - a. Meningkatkan Infrastruktur Informasi dan Komunikasi di wilayah Kota Prabumulih dengan melakukan beberapa peningkatan dan pengembangan layanan informasi terkhusus pengadaan ruang *command centre* dalam memantau kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan informasi.
 - b. Membangun kerjasama yang baik dan koordinasi yang aktif dengan masyarakat Kota Prabumulih melalui pemanfaatan secara maksimal sumber daya manusia yang dimiliki oleh DISKOMINFO Kota Prabumulih selama menunggu proses rekrutmen pegawai yang memiliki skill di bidang IT, sehingga pelayanan informasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.
 - c. Melakukan pendataan lanjutan di wilayah yang memerlukan atau belum terjangkau oleh pelayanan informasi. Sehingga dapat dilakukannya peningkatan dan pengembangan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi
3. Strategi WO yaitu memperbaiki kelemahan untuk mencapai peluang yang ada berupa:
 - a. Meningkatkan pelayanan informasi yaitu dengan meningkatkan dan mengoptimalkan website atau program serta sosialisasi lanjutan sehingga masyarakat dapat melihat dan mengakses website tersebut dengan mudah.
 - b. Mengajukan penambahan atau pengembangan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi yang telah didata di wilayah Kota Prabumulih sehingga dapat berjalan dengan optimal dalam memberikan pelayanan informasi.
4. Strategi WT yaitu memperbaiki kelemahan untuk mengantisipasi ancaman yang ada berupa:
 - a. Memanfaatkan sarana prasarana yang dimiliki serta mengajukan pengadaan sarana dan prasarana terkhusus *command centre* sehingga dapat memantau kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan informasi di DISKOMINFO kota Prabumulih secara optimal
 - b. Memaksimalkan potensi sumber daya aparatur yang ada dengan melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kinerja aparatur dan melakukan rekrutmen pegawai yang memiliki kemampuan di bidang IT

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih mengalami hambatan yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia yang terampil dan profesional atau Sumber Daya Manusia yang memiliki pendidikan berlatar belakang IT. Hal tersebut menjadi penghambat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan terkhusus dalam pelayanan informasi. Kemudian, sarana dan prasarana pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih belum memadai, salah satunya ialah belum adanya fasilitas *Command Centre*. Fasilitas *Command Centre* berfungsi untuk memonitor kegiatan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat berjalan dengan baik. Hambatan yang ditemukan tersebut sangat mempengaruhi, mengingat kondisi saat ini di era pandemi covid 19 sistem pelayanan publik diubah menjadi sistem pelayanan berbasis elektronik sehingga pelaksanaan protokol kesehatan dapat berjalan dengan baik dan mengurangi angka kasus covid 19. Tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan informasi berbasis elektronik ini menjadi suatu dorongan bagi pemerintahan terkhusus Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Prabumulih untuk membuat pelayanan informasi berbasis elektronik serta mengoptimalkan aplikasi atau website yang sudah ada sehingga pelayanan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Pelaksanaan pelayanan informasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih didukung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Prabumulih. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih saat ini menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan informasi di Kota Prabumulih. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih melaksanakan program peningkatan kinerja pegawainya atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki sesuai bidang yang ada di DISKOMINFO Kota Prabumulih dengan memberikan DIKLAT pelayanan informasi secara elektronik dan mengajukan pengadaan sarana dan prasarana yang belum memadai salah satunya ialah *Command Centre* serta mengoptimalkan sarana dan prasarana yang sudah ada.

4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat secara eksternal ialah tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan informasi, infrastruktur jaringan dan tingginya tuntutan peningkatan pelayanan diakibatkan pandemi covid 19 yang merubah sistem pelayanan publik tatap muka menjadi pelayanan publik berbasis elektronik.

IV. KESIMPULAN

Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di DISKOMINFO Kota Prabumulih dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya belum berjalan secara optimal dikarenakan masih terbatasnya pegawai yang memiliki skil di bidang IT. Kemudian, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai juga didukung oleh sarana dan prasarana, namun kenyataannya sarana dan prasarana di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih masih kurang memadai, yaitu kurangnya ruang *command centre* dalam memantau kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan informasi dan komunikasi. Diharapkan DISKOMINFO Kota Prabumulih dapat memaksimalkan pegawai yang memiliki skil di bidang IT dengan memberikan pelatihan atau pemahaman mengenai teknologi informasi selama menunggu proses rekrutmen pegawai. Sedangkan untuk sarana dan prasarana yang belum memadai dapat dikembangkan kembali atau mengajukan pengadaan sarana dan prasarana yang belum ada. Sehingga, kinerja pegawai dapat berjalan dengan optimal dalam memberikan pelayanan informasi dan komunikasi. Ada baiknya hambatan terkait kesenjangan informasi di masyarakat, tingginya tuntutan peningkatan pelayanan informasi serta ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang kurang merata dapat ditanggulangi secara efektif dengan meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat akan pelayanan informasi melalui sosialisasi website atau aplikasi yang berisi tentang pelayanan informasi sehingga masyarakat dapat mengakses dengan mudah dan cepat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Rangkuti (2017;19)

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program peningkatan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Creswell, John W, 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fahmi, Irham, 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan: Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers

Hunger, J. David dan Thomas L. Wheelen, 2003. *Managemen Strategis*. Yogyakarta: Andi

Mulyadi, Mohammad. 2014. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Salemba Empat

Rangkuti, Freddy. 2017. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Cetakan kedua puluh. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat

Simangunsong, Fernandes, 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ketujuh belas. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Siagian, Sondang P., 2018. *Administratsi Pembangunan Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Cetakan kedua belas. Jakarta: 2018

Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Bandung: Penerbit Erlangga

Sumiharjo, Tumar. 2012. *Teknik Evaluasi Kinerja Aparatur*. Jatinangor, Sumedang: IPDN

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT. Refika Anggara

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Plajar

Sinambela. Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 02 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Prabumulih tahun 2005-2025

