
**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO
NOMOR 77 TAHUN 2018 TENTANG INDIKATOR UTAMA
TERHADAP PERBAIKAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo)**

Oleh

Imam Sucahyo¹, Andhi Rahmadi², Mega Yolanda³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Panca Marga Probolinggo

Alamat : Jalan Yus Yudarso No.107, Pabean, Dringu, Probolinggo, Jawa Timur

Email : yolandamega99@gmail.com

Abstrak

Mewujudkan Pemerintahan yang baik diperlukan peran serta dari Aparatur Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, salah satunya tantangan besar yang dihadapi oleh Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah adalah bagaimana menampilkan Aparatur Sipil Negara yang fungsinya untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam mengubah perilaku pegawai harus dilatarbelakangi oleh Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama yang menyebutkan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah. Maka Pemerintah membuat kebijakan sebagaimana dasarnya aktivitas atau kegiatan tersebut untuk mengatur kehidupan masyarakat atau publik yang berhubungan untuk mencapai kesejahteraan bersama. Menindak lanjuti kinerja pegawai ada pengaruh langsung suatu pemerintahan, yaitu komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi serta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam menyikapi hal tersebut perlu adanya pengembangan karir bagi pegawai yang merupakan cara yang sering dilakukan oleh beberapa instansi pemerintahan. Program ini dilakukan menambah wawasan dan pengetahuan kepada para peserta pengembangan karir. Berdasarkan fenomena diatas peneliti memandang perlu melakukan kajian-kajian lebih lanjut, sejauh mana implementasi kebijakan yang telah di ambil oleh lembaga pemerintah untuk memberikan kontribusi terhadap terciptanya prestasi kerja pegawai yang baik dan bermutu.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan Publik, Kinerja Pegawai, Peraturan Walikota

PENDAHULUAN

Suatu pengimplementasi sebuah kebijakan biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna, dengan berbagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu-individu atau pejabat, kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu kebijakan tersebut. Dalam mewujudkan hal itu diperlukan peran serta dari Aparatur Sipil Negara yang bagaimana menampilkan Pemerintahan yang baik dan melayani beberapa aspirasi dari masyarakat. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil,

transparan dan akuntabel belum terlaksana secara maksimal. Sehingga Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memperbaiki kinerjanya sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas politik, bersih, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Dalam hal ini, mengubah perilaku pegawai harus dilatarbelakangi oleh Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama, yang menyebutkan bahwa Kinerja Instansi

Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah. Pengukuran kinerja ini dapat membandingkan dari tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang sudah ditetapkan. Penggunaan indikator kinerja utama di pasal 4 sebagaimana dalam lampiran tersebut peraturannya digunakan untuk:

- 1) Perencanaan Jangka Menengah Daerah
- 2) Perencanaan Tahunan Daerah
- 3) Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Daerah
- 4) Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
- 5) Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
- 6) Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan

Terkait dengan kondisi tersebut, tujuan penetapan indikator kinerja utama untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi. Melalui perbaikan kinerja berkelanjutan ini salah satu prinsip untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, yang dilakukan secara konsisten dengan menerapkan metode Plan Do Check Action. Setiap proses tersebut dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi, dan perbaikan kinerja ini dapat dilakukan pada tiga tingkatan yang berbeda yaitu : 1) manajemen, 2) Group, dan 3) Individu. Oleh karena itu perbaikan ini sebaiknya dilakukan dari hal-hal yang kecil secara bertahap dimulai dari setiap individu yang dilakukan dengan konsisten Menurut Heti Mulyati (Artikel). Dari salah satu indikator kinerja utama ada satu program dari Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo di poin nomor 6 yaitu program saat ini adalah Desita dan Nanik yang dimana program tersebut program inovasi dari beberapa OPD yaitu : 1) DISKOMINFO, 2) DPMTSPNAKER, 3) DISPENDUKCAPIL, 4)

DINKESPPKB, 5) DISPERTAHANKAN, 6)DISDIKBUD DAN DEWAN KESENIAN.

Mengingat adanya program dan kegiatan tersebut pada awal tahun 2020, Indonesia dihebohkan hadirnya wabah virus Covid-19 (Corona Virus) . Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis Corona Virus yang pertama ditemukan di Kota Wuhan, China pada akhir tahun 2019. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 06 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 1, Level 2, Level 3. Yang menginstruksikan agar melaksanakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sesuai dengan kriteria level situasi pandemic yang berdasarkan asesmen dan untuk melengkapi pelaksanaan (PPKM). Dari uraian diatas mengindikasikan bahwa program dan kegiatan pemerintah maupun kondisi sektor pariwisata yang masih belum stabil akibat pandemi covid-19 hingga saat ini masih berstatus waspada. Dilihat dari beberapa indikator kinerja tersebut Peraturan Walikota Probolinggo menyatakan dengan adanya evaluasi kinerja instansi pemerintah ini diharapkan menjadi perbaikan program dan kegiatan dalam upaya pembenahan situasi dimasa pandemi covid-19.

Maka pemerintah membuat kebijakan sebagaimana dasarnya aktivitas atau kegiatan tersebut untuk mengatur kehidupan masyarakat atau publik yang berhubungan untuk mencapai kesejahteraan bersama (Agustino dan Akib,2008). Menurut salah satu pegawai mengatakan bahwa tujuan program dan kegiatan ini membantu pencapaian visi dan misi, membantu menjawab kebutuhan organisasi, dan membantu organisasi bekerja secara sistematis dan terstruktur. Dampak yang dihasilkan dari kebijakan tersebut berpengaruh besar terhadap program dan kegiatan yang dijalankan, salah satunya penurunan jumlah wisatawan yang masuk ke Indonesia, dampak tersebut sudah terlihat dari pengurangan jam kerja dan lapangan pekerjaan yang menurun. Selain itu hal yang harus diperhatikan juga

adalah sumber daya manusia ikut mempengaruhi aparatur pemerintah, disebabkan manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misinya (Ulfah,2018). Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan baik maka diperlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai agar mampu menjalankan sistem yang baik. Karena manusialah yang menjalankan program dan mengatur serta melakukan semua kegiatan dan aktivitas suatu entitas ekonomi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk menjalankan proses, pelatihan-pelatihan dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Akbar,2018).

Dalam menyikapi hal tersebut perlu kiranya mengambil langkah-langkah yang tepat dan efisien, penyelenggaraan pengembangan karir bagi pegawai merupakan cara yang sering dilakukan oleh berbagai instansi pemerintahan. Selanjutnya memberikan informasi kepada semua pegawainya mengenai tugas, tanggung jawab, serta kedudukan mereka dalam bekerja. Program ini pun dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada para peserta pengembangan karir, agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja, dengan demikian diharapkan mencapai hasil yang memuaskan baik ditinjau dari segi tercapainya tujuan maupun bagi pegawai itu sendiri (Timuriana,2018). Sehingga dengan pengembangan tersebut semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Sebagai salah satu bagian, dari organisasi Pemerintah Daerah di Kota Probolinggo, Dinas Pemudah, Olahraga dan Pariwisata secara umum berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun bersumber dari organisasi.

Dapat dikatakan bahwa program atau kegiatan memiliki peranan dan pengaruh

penting dalam mempertahankan kinerja yang baik. Sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi (Suryani,2018). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah program kinerja yang diterapkan sudah dilaksanakan dengan baik sebagai langkah awal dalam mencapai visi dan misi pemerintah. Dan dapat diketahui kinerja apa saja yang belum maksimal dan dapat dievaluasi hingga ditemukan suatu solusi dan perbaikan (Wahyu,2021). Melalui sosialisasi terhadap pegawai akan pentingnya peran mereka terhadap perbaikan dalam kinerja, hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang ada dan aturan yang berlaku di tempat ia bekerja. Bagi mereka yang telah mengikuti aturan dalam suatu periode atau memiliki kinerja yang baik, maka pegawai tersebut berhak mendapatkan balas jasa dan apresiasi dari tempat ia kerja (Fitiani,2018).

LANDASAN TEORI

a. Kebijakan Publik

Menurut Anderson (Tahir, 2014:21) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah. Kebijakan publik dibagi menjadi dua substantif dan prosedural, kebijakan substantif yaitu apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah sedangkan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan. Berikut tahapan dalam kebijakan publik menurut Wiliam Dunn sebagaimana dikutip Budi Winarno (2007:32-34) sebagai berikut:

1. Tahapan Penyusun Agenda (Perencanaan)
2. Tahapan Formulasi Kebijakan
3. Tahapan Adopsi Kebijakan
4. Tahapan Implementasi Kebijakan
5. Tahapan Evaluasi Kebijakan

• Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna.

Menurut Hom (Tahir, 2014:55) mengartikan bahwa implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu-individu atau pejabat-pejabat dan kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu kebijakan tersebut. Selanjutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi menurut Kapioru (2014:105) yaitu:

1. Kondisi Lingkungan
2. Hubungan Antar Organisasi
3. Sumber Daya Manusia
4. Karakter Institusi Implementor

Dan menurut Purwanto (Syahida,2014:13) ada beberapa faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu proses implementasi yaitu :

1. Kualitas kebijakan itu sendiri
2. Kecukupan input kebijakan (terutama anggaran)
3. ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan
4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya)
5. Kondisi lingkungan geografi, sosial, ekonomi, dan politik yang dimana implementasi tersebut dilakukan.

b. Peraturan Walikota

Peraturan Walikota termasuk jenis peraturan perundangan-undangan yang dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) UU 12/2011, namun ditetapkan oleh walikota. Dari sini dapat kita tarik kesimpulan bahwa Peraturan Walikota adalah jenis peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh walikota. Yang membuat peraturan tersebut adalah Kepala Daerah dan menetapkan peraturan Bupati/Walikota berdasarkan atas perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi berdasarkan kewenangan.

c. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja karyawan atau pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016:172). Dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 3, menyatakan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai itu sendiri. Secara umum dalam menilai kinerja meliputi Menurut (Robbins, 2016:260):

1. Kualitas Kerja, Kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan dalam tugas terhadap keterampilan yang dimiliki seseorang.
2. Kuantitas Kerja, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan Waktu, Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan yang dimana ketetapan waktu juga berpengaruh pada kualitas kinerja mereka sendiri sehingga yang dihasilkan maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yakni (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud hubungan antara output dan tujuan atau dapat dikatakan merupakan ukuran seberapa output, kebijakan dan prosedur dari organisasi apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah dinyatakan efektif.
5. Kemandirian, Kemandirian juga merupakan salah satu kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan

tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai pegawai dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhan sendiri tanpa meminta bantuan siapapun.

d. Implementasi Peraturan Walikota

Implementasi peraturan walikota adalah setiap proses pemikiran, kegiatan atau tindakan yang direncanakan secara baik, rasional, efisien, dan efektif yang dilakukan oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat 1 UU 12/2011 yang berbunyi “ Jenis Peraturan Perundang-undangan selain itu dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 mencakup peraturan yang ditetapkan oleh MPR, DPR, DPD, MA, MK, BPK, KY dan masih banyak lembaga lainnya. Peraturan Perundang-undangan diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif menurut Saryono (2010). Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif diantaranya adalah karena tidak semua subyek yang diteliti dalam rumpun ilmu-ilmu sosial yang dapat dikuantifikasi oleh hitung-hitungan layaknya ilmu pendekatan kuantitatif. Sebaliknya, justru dengan metode yang peneliti ambil dapat menggali fenomena sedalam-dalamnya untuk menguak hal-hal yang belum terangkat.

Apabila ditinjau dari aspek pendekatan penelitian dan pertimbangan secara efisiensi baik dari dana, tenaga maupun waktu. Maka penelitian ini dilengkapi dengan studi pustaka dan melalui observasi, wawancara yang mendalam, dan lain-lain. Pada dasarnya yang

paling kuat dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan serta menjawab secara lebih rinci dari permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan, penetapan lokasi penelitian ini merupakan tahap yang penting dalam penelitian kualitatif. Karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian yang berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Untuk memperoleh data primer dan data sekunder. Peneliti memilih lokasi di Jalan Soekarno Hatta No.273 Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo.

Yang dimaksud dengan situs penelitian ini adalah suatu tempat dimana peneliti menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan. Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses Implementasi ini biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna, dan berbagai variabel yang mempengaruhinya terhadap perbaikan kinerja pegawai. Ada lima variabel yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab serta kedudukan mereka dalam bekerja. Menurut Robbins (2016:260) menyebutkan lima pengukuran terhadap kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian.

1) Kualitas Kerja dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja juga diukur dari

persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Hal tersebut diungkap oleh Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU), bahwa beliau menyatakan :“Di dalam pemahaman beliau kualitas kerja dilihat dari masing-masing pegawai yang di dalamnya bekerja sesuai dengan bidangnya, agar tujuan tersebut sesuai dengan apa yang kita harapkan untuk kedepannya dan mendorong Pemerintahan yang baik dan transparan. Ketika ada salah satu pegawai yang dalam bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya/bidang, maka kita telah menunjukkan bahwa kualitas kita dalam bekerja akan terlihat dengan membantu sesuai kemampuan kita. Dan menyampaikan kepada pimpinan untuk mendapatkan solusi terbaik (melalui penataan pegawai) sesuai dengan kewenangan pimpinan. Dan untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal/pintar melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai dan juga akan meningkatkan semangat kerja sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan. (Wawancara dengan Bapak Ferdhiansyah Donny A. S.STP., M.Si pada tanggal 03 Juni 2022 pukul 07.30-selesai WIB di Kantor Dispopar Kota Probolinggo)”.

2) Kuantitas Kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai oleh pegawai, mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat kita lihat secara fisik dari segi hasil, seperti beberapa banyak dokumen yang telah mereka kerjakan selama bekerja, produk yang dihasilkan, atau barang lainnya sesuai kebutuhan. Penilaian ini secara umum bisa dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang di capai oleh pegawai itu sendiri, bisa dibilang mereka telah berhasil. Namun, jika kuantitas kerja mereka rendah maka perlu adanya

mengevaluasi lebih lanjut kendala apa yang terjadi pada pegawai tersebut.

Berikut pemaparan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai yang memahami terhadap kuantitas kerja atau yang menilai terhadap hasil kinerja pegawai. Hal ini dinyatakan oleh Bapak Fadjar Poernomo, S.E., M. Si selaku Sekretaris Dispopar Kota Probolinggo. Beliau menyatakan:

“Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan maka pegawai semakin banyak semakin baik pula kinerjanya, karena pegawai senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, sehingga para pegawai meskipun masih ada beberapa yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal, namun ada pula pegawai yang terkadang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang disebabkan kemalasan pegawai, dan saya sebagai sekretaris di kantor ini serta Unit Pelaksana Teknis melihat pegawai seperti ini yang harus kita evaluasi untuk kedepannya agar lebih baik lagi. (Wawancara kepada Bapak Fadjar Poernomo, S.E., M. Si selaku Sekretaris pada tanggal 03 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

3) Ketepatan waktu disini yaitu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Dalam dunia pekerjaan sering sekali mendengar waktu lebih penting dari pada uang di dalam ketepatan waktu memiliki ciri tersendiri. Oleh karena itu, melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan jam kerja yang sudah ada di perusahaan/pemerintahan. Berikut pemaparan hasil wawancara peneliti yang sesuai fenomena di lapangan. Hal tersebut dinyatakan oleh Bapak Samsul Arif, S.Ag., M. Si selaku

Kasi Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda. Beliau menyatakan bahwa:

“Di dalam ketepatan waktu pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo ini memang harus sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 07.30 pagi hingga 16.00 sore. Pada setiap hari senin kami melaksanakan apel pagi terlebih dahulu tujuannya adalah untuk menerapkan kedisiplinan diri terhadap waktu, selalu datang tepat waktu bagian dari rencana yang harus ditepati oleh pegawai, hari-hari yang akan dijalani tidak akan terbuang sia-sia dan mungkin saja banyak hal yang dapat diselesaikan juga seperti tugas, tanggung jawab pegawai yang menyelesaikan laporan tepat waktu. Itu juga termasuk ketepatan waktu yang sangat penting bagi pegawai, karena di sebuah instansi pemerintah maupun perusahaan tidak jauh dari yang namanya Auditor. Istilah di pemerintahan yakni Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) atau dengan istilah lain Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (Wawancara dengan Bapak Samsul Arif, A.Ag., M. Si selaku Kasi Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda, pada tanggal 06 Juni 2022 pukul 08.00-selesai WIB)”

4) Seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) yaitu merupakan sesuatu yang berkaitan dengan prosedur-prosedur sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang akan dijalankan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, agar seseorang tersebut mempunyai kepribadian dan karakter yang baik. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien. Dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program, atau misi dari suatu organisasi sesuai dengan target (kualitas, kuantitas, dan waktu) yang sudah ditetapkan. Menurut Ibu Nunik Kusuma A,

A.Md selaku dari Kepala Subbagian Program mengatakan bahwa:

“Dari teori yang di ambil oleh peneliti betul sekali bahwa efektivitas tersebut dilihat dari beberapa indikator yakni (Kualitas, Kuantitas dan Waktu) yang merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan yang ada pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo. Ada juga sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program terkadang dengan tujuan yang sudah di tetapkan memperlihatkan program tersebut belum efektif. Contohnya program inovasi OPD Desita dan Nanik atau lebih jelasnya Destinasi Wisata dan Pelayanan Publik, merupakan sebuah terobosan/inovasi dibidang pelayanan publik terintegrasi di destinasi wisata. Yang menjadi simbol sinergitas OPD untuk mewujudkan visi dan misi Walikota Probolinggo”. (Wawancara Ibu Nunik Kusuma A, A.Md selaku Kepala Subbagian Program, pada tanggal 06 Juni 2022 pukul 10.00-selesai)”

5) Dalam pengertian yang lebih luas, bisa diartikan mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atas. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian sebagai pegawai/pekerja. Hal ini dinyatakan oleh Ibu Umi Salma, S. Sos., M.M selaku Kasi Pendataan dan Informasi Pariwisata:

“Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai disini, maka kemandirian menurut saya merupakan hal yang sangat penting. Karena kemandirian pasti terkait dengan kedewasaan seseorang atau tingkat kematangan seseorang pegawai dalam bekerja. Lain halnya dengan seseorang pegawai yang di lingkungan kita bekerja masing-masing mempunyai sikap kemandirian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki posisi sesuai dengan keahliannya masing-masing. (Ibu Umi Salma, S.Sos., M.M selaku Kasi Pendataan dan Informasi "Pariwisata,

Pada tanggal 07 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

PENUTUP

Kesimpulan

Demikian hasil penelitian yang saya ambil saya harapkan partisipasinya dan kerjasamanya terhadap rumah jurnal ini yang sudah membantu dalam pembuatan jurnal atas perhatiannya terimakasih.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Imam Suchahyo, S.IP., M.AP. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Panca Marga.
2. Bapak Imam Suchahyo, S.IP., M.IP selaku Dosen Pembimbing I
3. Bapak Andhi N. Rahmadi, S.IP., M.IP selaku Dosen Pembimbing II
4. Orang tua tercinta serta seluruh keluarga yang senantiasa mendukung, memberikan semangat, menyambung do'a yang tiada henti kepada penulis dalam setiap hal.
5. Kepada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo selaku yang memberikan informasi, data dan ilmunya.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan penulis sehingga skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis.

<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>

- [2] Anggraini, W. (2021). Analisis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pariwisata Kebudayaan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Bengkalis. [eprints.polbeng.ac.id](http://eprints.polbeng.ac.id/1989/).
- [3] Anitawati, R. (2019). Analisis Agenda Setting dalam Proses Perumusan Kebijakan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 15 Tahun 2015 Tentang e-Government. [etd.repository.ugm.ac.id](http://etd.repository.ugm.ac.id/etd/repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/179059).
- [4] Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. Publik Reform. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/500>
- [5] Azmadahadid, M., Baga, L. M., & Djohar, S. (2019). Formulasi Strategi Perbaikan Kinerja Perusahaan Properti Pasca Akuisisi (Studi Kasus: PT XYZ). In *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/28855/18181>
- [6] Delvinda, S. R. (2017). PEMBINAAN SUMBERDAYA APARATUR DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BAPPEDA KOTA SAMARINDA. *Jurnal Paradigma (JP)*. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/388>
- [7] Dhiyavani, S. I., Nasir, A., & Paulus, S. (2017). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, Dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah [neliti.com](https://www.neliti.com/publications/117167/pengaruh-kinerja-aparatur-pemerintah-daerah-pengelolaan-keuangan-daerah-sistem-p).

- [8] Fitiani, A., Sutari, W., & Lalu, H. (2018). Perancangan Perbaikan Proses Tindak Lanjut Temuan Audit Pada Pegawai Produksi Berdasarkan As9100 D Menggunakan Metode Process Design Bpm Cbok V EProceedings <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/6934>
- [9] Hafulyon, H. (2017). STRATEGI PERBAIKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN DI PT. BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK. PROCEEDING IAIN Batusangkar. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/554>
- [10] Herdiana, D. (2018). Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian dan Konsep Dasar. In *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*. <http://www.stiacimahi.ac.id/content/uploads/2019/12/2.-Dian-Herdiana.pdf>
- [11] Hutauruk, Y. R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. In *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownloadpap/dosen/JurnalSKLVol2No2_2018/FILE2/6_FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR SIPIL.pdf
- [12] Maulana, S. (2016). Peningkatan Kenyamanan Termal Ruang Melalui Perbaikan Kinerja Ventilasi Satu Sisi pada Rumah Deret Tipe 45 di Medan. repository.uma.ac.id. <http://repository.uma.ac.id:8081/handle/123456789/1104>
- [13] Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Dengan *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*. <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/494>
- [14] Nadhifah, K., Titisari, P., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Implementasi ISO 9001: 2008 Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan* <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7599>
- [15] NIM, T. (2018). KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN LEDO KABUPATEN BENGKAYANG. *PUBLIKA-Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. <http://jurnal.fisipuntan.org/index.php/publika/article/view/1982>
- [16] Obot, F., & Setyawan, D. (2019). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Batu Dalam Mewujudkan Kota Pariwisata Berkelanjutan Yang Berwawasan Lingkungan. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/1469>
- [17] Paisa, L., Gosal, R., & Monintja, D. (2019). Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/23852>
- [18] Panghegar, A., & Atmojo, M. E. (2021). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Masa Pandemic Covid-19. ... *Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* <https://journal.umy.ac.id/index.php/jpk/article/view/11977>
- [19] Prihastini, K. A., & Haryawan, I. G. A. (2020). Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kedai Kopi XX. *Bali Health Journal*. <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ/article/view/175>
- [20] Rondonuwu, B. C., Lopian, M. T., & Kairupan, J. K. (2017). Akuntabilitas

- Kinerja Aparat Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Sendangan Kecamatan Kawangkoan. *Jurnal Eksekutif*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/15521>
- [21] Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1801>
- [22] Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan ...* <http://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/21>
- [23] Saragih, A. P. (2018). Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Medan Denai. *repository.uma.ac.id*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10640>
- [24] SATU, K. I. (2018). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). *esakip.palembang.go.id*. <https://esakip.palembang.go.id/1923/dokumen/135/2020/33bfa1dd1f79e622f590f985d93df05.pdf>
- [25] Sirait, N. D. N., Warjio, W., & ... (2019). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. ... *Jurnal Ilmiah Magister ...* <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi/article/view/34>
- [26] Sulaeman, M., Kusnandar, H. F., & ... (2018). Memperbaiki Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Kewirausahaan, Riset Pasar, Dan Inovasi Produk. In *Indonesian Journal of ...* *ijccd.umsida.ac.id*. <https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/716/719>
- [27] Timuriana, T. (2018). KAJIAN DAMPAK PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas ...* *journal.unpak.ac.id*. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/viewFile/700/597>
- [28] Ulfah, P. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa dalam akuntabilitas dana desa. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK/article/view/14146>
- [29] Utami, B. A., & Kafabih, A. (2021). Sektor Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi Covid 19. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*. <http://jdep.upnjatim.ac.id/index.php/jdep/article/view/198>
- [30] Wijayanti, O. E. (2017). ANALISIS KINERJA PROGRAM: DAMPAK PELAKSANAAN PROGRAM DESA MANDIRI ENERGI (DME) BERBASIS BIOGAS DALAM PENINGKATAN ... Kebijakan Dan Manajemen Publik. <https://repository.unair.ac.id/67574/>
- [31] Zega, D. P. (2017). Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara). *repositori.usu.ac.id*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/19064>
- [32] [https://irmapa.org/perbaikan-yang-berkelanjutan-dalam-manajemen-risiko/#:~:text=Perbaikan%20berkelanjutan%20merupakan%20prinsip%20yang,\(Plan%20Do%20Check%20Action\)](https://irmapa.org/perbaikan-yang-berkelanjutan-dalam-manajemen-risiko/#:~:text=Perbaikan%20berkelanjutan%20merupakan%20prinsip%20yang,(Plan%20Do%20Check%20Action)).
- [33] <https://kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata/Tren-Pariwisata-Indonesia-di-Tengah-Pandemi>