

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI JAMBI

Zulfikar Abdulah¹, Bambang Giyanto², Nurliah Nurdin³

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3}
2144021128@stialan.ac.id

ABSTRACT

Human Resources have an important role and are the key to success in carrying out activities to achieve the organization's vision and mission. HR problems in government agencies are not only about HR professionalism. Apart from that, organizational changes need to be made to face national development and global competition. In organizational change, the quality of employee resources is very important to be developed within an organization and the placement of employees based on qualifications, competence and performance needs to be done well so that employee professionalism is maintained. The aim of this research is to look for strategies to improve employee performance by analyzing employee performance using the Rangkuti SWOT analysis approach in order to obtain strategies for improving employee performance. This research uses a descriptive qualitative approach by collecting data using observation, interviews and documentation. The number of informants in this research was 15 people with data analysis techniques using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research are in line with the theory developed by Sutrisno which states that the quality of work results from this organization is still not optimal, characterized by the slow completion of work and work results, which affects the speed of decision making by the leadership, this is due to several factors, including low average education and skills, even distribution of employee placement that is not in accordance with competencies and external factors of the organization. From the results of this research, strategies are produced and must be carried out by organizations by providing motivation to employees on how to improve performance so that the organization can run well so that it will influence employee career paths by providing the widest possible opportunities for employees to develop their knowledge and skills. through educational means.

Keywords: Strategy, Employee Placement, Human Resources

ASTRAK

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting dan menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Permasalahan SDM pada Instansi Pemerintah bukan hanya pada Profesionalisme SDM. Selain itu, perubahan organisasi perlu dilakukan untuk menghadapi pembangunan nasional dan persaingan global. Dalam perubahan organisasi kualitas sumber daya pegawai sangat penting untuk di kembangkan didalam suatu organisasi dan penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja perlu dilakukan dengan baik agar profesionalisme pegawai tetap terjaga. Tujuan penelitian ini untuk mencari strategi peningkatan kinerja pegawai dengan menganalisis kinerja pegawai dengan pendekatan analisis SWOT Rangkuti agar untuk mendapatkan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Sutrisno yang menyatakan bahwa kualitas hasil pekerjaan dari organisasi ini masih belum optimal ditandai dengan masih lambatnya penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan sehingga berpengaruh pada kecepatan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang diantaranya masih rendahnya rata-rata pendidikan dan keterampilan, pemerataan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan faktor dari eksternal organisasi. Dari hasil penelitian ini strategi yang dihasilkan dan harus dilakukan oleh organisasi dengan memberikan motivasi kepada pegawai tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja agar organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga akan berpengaruh pada jenjang karier pegawai dengan cara memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilanya melalui sarana pendidikan.

Kata Kunci: Strategi, Penempatan Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Badan penghubung daerah merupakan sebuah badan yang bertugas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Pembentukan badan penghubung ini berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah yang berbunyi “untuk menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintah daerah dan pembangunan dengan pemerintah pusat, daerah provinsi dapat membentuk badan penghubung daerah provinsi di Ibu Kota Negara”. Maka dari itu untuk memudahkan urusan tersebut Provinsi Jambi membentuk Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi yang terletak di Ibu Kota Negara. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi menurut Peraturan Daerah Provinsi Jambi No. 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi yaitu melaksanakan fungsi penunjang untuk melaksanakan koordinasi urusan pemerintahan dan pembangunan dengan pemerintah pusat yang artinya instansi pemerintah secara umum berperan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing, baik di tingkat pusat maupun di daerah.

Faktor terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan efektif dalam pendayagunaan, pemanfaatan, pengelolaan, pengaturan, dan pegawai yang selalu dikembangkan, sehingga pegawai dapat bekerja secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu berinovasi, mengembangkan diri, memotivasi diri untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuan diri. Sebagai penyelenggara pelayanan publik di masyarakat, kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai SDM dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara profesional dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat adalah faktor penting untuk tercapainya pengelolaan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga ASN dituntut untuk bekerja sesuai dengan kompetensi jabatannya agar memiliki kinerja yang optimal guna mendukung tujuan organisasi.

Badan penghubung daerah merupakan sebuah badan yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Karena merupakan sebuah badan yang bergerak di bidang pelayanan, maka diperlukan strategi yang baik untuk meningkatkan kualitas yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

Strategi bertujuan untuk mengarahkan semua pihak dalam hal sumberdaya perusahaan untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Strategi yang baik sangat berperan dalam mendapatkan, memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang strategis bagi organisasi/perusahaan.

Dalam mewujudkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat mengerjakan tupoksinya selaku pelayan publik tersebut, maka Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi sebagai instansi pemerintah senantiasa dapat melakukan transformasi untuk menjawab tantangan dalam mencapai tujuan pemerintah. Berikut adalah data pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Tahun 2023

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Badan	1
2.	Sub Bagian Tata Usaha	10
3.	Sub Bid Pengelola Mess dan Aset	14
4.	Sub Bid Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga	11
5.	Sub Bidang Promosi Informasi dan Seni Budaya	32
Total		68

Tabel 1. Data Pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Tahun 2023

Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi di Jakarta mempunyai tugas melaksanakan kegiatan hubungan antar lembaga, membina masyarakat daerah, promosi dan mengelola anjungan daerah di Taman Mini Indonesia Indah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Penghubung Pemerintah Daerah Provinsi Jambi mempunyai fungsi yaitu, a) Penghubung antar Pemerintah Daerah dengan Pemerintah, Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Swasta di Jakarta, b) Pembinaan masyarakat daerah di Jabodetabek/Luar daerah, c) Pengumpulan dan pengolahan data atau informasi, d) Pengadaan kegiatan promosi, ekonomi, sosial, budaya dan pariwisata, e) Pengelolaan Anjungan Daerah di Taman Mini Indonesia Indah, dan f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan kata lain Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi perlu merencanakan peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat pendidikan pegawai yang berbeda menjadi salah satu penyebab perbedaan kinerja dari masing-masing pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Adapun sebaran pegawai berdasarkan Pendidikan di lingkungan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dapat diketahui pada tabel berikut:

Unit Kerja		Jenjang Pendidikan (Pegawai)						
		SD	SMP	SMA	Diploma	Sarjana	Magister	Doktor
No								
1.	Sub bidang Tata Usaha	0	0	2	3	5	0	0
2.	Sub bidang Pengelolaan Mess dan Asset	0	0	4	7	2	1	0
3.	Sub bidang Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga	0	0	4	3	3	1	0
4.	Sub bidang Promosi, Informasi dan Seni Budaya	3	8	12	5	3	2	0
Total		3	8	22	18	13	4	0

Tabel 2 Rekapitulasi Pegawai Menurut tingkat Pendidikan Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa mayoritas pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), sedangkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tingkat megister sebanyak 4 orang dan tidak ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tingkat doktor. Tingkat profesionalitas pegawai Aparatur Sipil Negara dapat dinilai melalui pengukuran dimensi Kinerja, Kualifikasi, Kompetensi, dan Disiplin yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8/2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dari data tersebut dapat dilihat permasalahan yang terjadi pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi adalah rata-rata pegawai masih berpendidikan SMA sederajat dengan pendidikan tersebut, bisa dikatakan pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat ini. Sebagai sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang penuh dinamika, pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum, hubungan antar lembaga, pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, pembinaan masyarakat dan pelayanan.

No	Tahun Penilaian IPASN	Nilai komponen Kompetensi (maks. 25)	Nilai komponen Kualifikasi (maks. 25)	Nilai komponen Kinerja (maks. 30)	Nilai komponen Disiplin (maks. 5)	Nilai IP ASN
1.	Tahun 2020	5,52	12,28	23,84	4,93	46,57
2.	Tahun 2021	12,26	14,50	24,85	4,93	56,54
3.	Tahun 2022	12,16	11,12	25,32	4,93	53,53

Tabel 3. Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan Tabel 3 di atas penilaian IP ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi pada komponen kinerja tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 1,01% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan selisih yang lebih kecil dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 0,47% Hal ini menunjukkan bahwa Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi tidak dapat mempertahankan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan, sehingga berdampak pada nilai IP ASN yang berfluktuasi dimana pada tahun 2022 menurun sebesar 3,01% dibandingkan tahun sebelumnya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa perlu adanya perhatian khusus pada komponen kinerja tersebut.

Selain dari data diatas menurut observasi yang dilakukan oleh penulis masih terdapat kinerja yang tidak sesuai dengan kriteria yang dituntut seiring perkembangan birokrasi pemerintahan Badan penghubung Provinsi Jambi. Hal ini dapat terlihat dari keadaan pegawai yang kurang semangat dalam melakukan suatu pekerjaan disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan dan juga kurangnya koordinasi kerja yang maksimal. Dari kinerja tersebut berdampak pada ketidak puasan masyarakat dalam melakukan pengurusan

administrasi kenegaraan. Di samping itu juga masih ada pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*).

Penulis melihat kinerja dengan menggunakan pendekatan menurut Sutrisno, (2019) dimana Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dengan melihat Indikator untuk mengukur hasil kinerja yang baik dari para karyawan secara individu ada enam indikator menurut Sutrisno (2019:29), yaitu sebagai berikut: a). Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. b). Kuantitas, merupakan jumlah yang sudah dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dengan didukung beberapa elemen diantaranya : 1. Ketepatan waktu ialah berupa tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 2. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 3. Kemandirian Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri. 4. Komitmen kerja Suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Perbaikan kinerja aparat pelayanan publik merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan publik. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan merupakan salah satu jawaban atas arus tuntutan. Undang-Undang ini mendorong terciptanya *good governance*, dimana Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menyatakan bahwa: Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Makna yang disampaikan adalah bahwa kualitas penyelenggaraan pemerintahan perlu ditingkatkan karena salah satunya disebabkan oleh kinerja yang belum sesuai dengan tuntutan publik. Sedangkan fenomena kinerja pegawai di Badan penghubung provinsi Jambi belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan, sehingga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat.

Penulis menggunakan analisis SWOT untuk menganalisa yang dilakukan terkait dengan kekuatan, kelemahan, peluang serta tantangan yang selanjutnya membentuk strategi yang tepat terkait dengan peningkatan kinerja suatu Perusahaan dengan menggunakan teori yang dikembangkan oleh Rangkuti (2016), SWOT merupakan singkatan dari *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats*. Analisis SWOT yaitu membandingkan antara faktor eksternal *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) dengan faktor internal *Strengths* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan).

Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategis dan kebijakan yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian, perencanaan strategis harus menganalisis faktor – faktor strategis perusahaan yang berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam kondisi seperti ini. Hal ini juga yang disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT. Analisis SWOT menyediakan kerangka yang baik untuk meninjau ulang strategi yang ada, arahan dan posisi suatu perusahaan, produk, orang atau proyek yang dimana sedang dalam proses menuju tujuan. Analisis SWOT juga dapat dilakukan pada satu proyek, jasa, dan layanan suatu perusahaan atau bahkan perorangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan secara kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan bahwa dianggap mudah menyesuaikan diri melalui fenomena yang terjadi secara berhadapan dengan kenyataan ganda, membutuhkan tanggapan dari berbagai pihak yang berhubungan langsung, dan peneliti butuh menggali informasi secara mendalam yang tidak dapat diukur pada penelitian pendekatan kuantitatif. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mempelajari dokumentasi berupa peraturan, literatur, dokumen, referensi penelitian terdahulu, buku, jurnal yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian data mentah yang disajikan dalam teks berupa naratif. Kemudian peneliti mendeskripsikan apa yang terjadi dan dapat menggambarkan dengan cukup baik untuk menarik kesimpulan dan melanjutkan ke tingkat berikutnya. Langkah terakhir penelitian ini adalah penarikan kesimpulan dan melakukan verifikasi hasil dari sisi makna ataupun kebenarannya berdasarkan kesepakatan dengan tempat penelitian dilakukan. Peneliti merumuskan makna tersebut dengan menguji kebenaran, kekokohan, dan kecocokannya. Hal lain perlu diingat oleh peneliti, perlu melakukan pendekatan emik dalam mencari makna yakni berupa kacamata narasumber atau *key informan*, bukan dari sisi sudut pandang peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai memiliki peran berperilaku dan bertindak secara benar sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di dalam tataran kehidupan masyarakat. Melalui kemampuan yang dimiliki, seseorang pegawai dapat menjaga sikap dan kepribadiannya berdasarkan tugas dan tanggung jawab secara berdayaguna dan berhasil guna. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang mempunyai selain menjalankan fungsinya sebagai kepanjangan tangan Pemerintah Daerah ke Pemerintah mempunyai tugas pokok dan fungsi di Peningkatan kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor-faktor kemampuan pegawai terhadap tingkat kemampuan tugas dan fungsi yang diemban, sekaligus dipergunakan sebagai dasar penyusunan strategi instansi dimasa yang akan datang.

Kinerja pegawai perlu ditingkatkan melalui upaya analisis lebih mendalam diharapkan dapat meningkat Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Definsi kinerja menurut pendapat beberapa ahli sangat relevan untuk diterapkan di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi tetapi penulis lebih memilih pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2019:29) dimana pengertian kinerja tidak hanya terpusat pada hasil akhir melainkan kinerja dilihat dari aspek lainnnya: seperti aspek kualitas

hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, waktu penyelesaian kerja dan kerjasama antar individu didalam memecahkan suatu permasalahan yang terdapat pada organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi yang telah diubah menjadi Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor: 1 Tahun 2021 dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Disebutkan pada pasal 2 bahwa Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintah di bidang Penghubung Daerah Provinsi yang menjadi kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Provinsi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Berikut Tugas Pokok dan Fungsi dari Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi sebagaimana tertera dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 62 Tahun 2016, terdiri dari:

1. Kepala

Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan Tugas dan Fungsi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi bersama Sub Bagian Tata Usaha, Subbidang Pengelolaan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset, Subbidang Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga, Subbidang Promosi, Informasi dan Seni Budaya.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan Administrasi Tata Naskah Dinas, Rumah Tangga, Kepegawaian, Keuangan, Perlengkapan, Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Sub Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan urusan Rumah Tangga, Perlengkapan, Pendistribusian Surat Menyurat dan Pengadaan.
- b. Pelaksanaan urusan Kepegawaian, Administrasi Kenaikan Pangkat, Pelatihan, Disiplin Pegawai ASN, Mutasi, Pemberhentian, Gaji Berkala, Kartu Pegawai, Asuransi Kesehatan, Tabungan dan Asuransi Pensiun (TASPEN) dan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- c. Pelaksanaan Evaluasi Kehadiran dan Penilaian Kinerja dalam Pemberian Tunjangan.
- d. Pengusulan Penerima Penghargaan, Cuti, Sumpah/Janji, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai ASN;
- e. Pembuatan Daftar Urut Kepangkatan.
- f. Pembuatan Database Pegawai Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- g. Pelaksanaan Urusan Administrasi Keuangan Meliputi Verifikasi, Pembukuan, Perbendaharaan dan Gaji.
- h. Perencanaan dan Pengelolaan Perpustakaan.
- i. Pengkajian, Perencanaan, Penyusunan dan Pengevaluasi Program Kerja.
- j. Pemantauan dan Pengambilan Langkah-Langkah Pelaksanaan Evaluasi, Pelaporan dan Penyajian Bahan Evaluasi Serta Penyusunan Laporan.

- k. Pelaksanaan dan Penyiapan Laporan dan Pelaksanaan Kegiatan Sub Bagian Tata Usaha.
 - l. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan Bidang Tugasnya.
3. Sub Bidang Pengelola Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset

Mempunyai tugas mengelola Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset Pemerintah Provinsi Jambi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi/Luar Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Sub Bidang Pengelola Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan Pengevaluasi Standar Operasional Pelayanan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset Pemerintah Provinsi Jambi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Dan Bekasi/Luar Daerah.
 - b. Penataan dan Penginventarisir Sarana dan Prasarana Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset Pemerintah Provinsi Jambi Di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Dan Bekasi/Luar Daerah.
 - c. Pelaksanaan Pemantauan dan Pengambil Langkah-langkah Pelaksanaan Pemeliharaan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi dan Aset Pemerintah Provinsi Jambi Di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi/Luar Daerah.
 - d. Pelaksanaan Urusan Kontrol Pemeliharaan Sarana/Prasarana Kartu Inventaris Barang.
 - e. Pelaksanaan Urusan Promosi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi, Peningkatan Pelayanan Dengan Sistem Pelaporan Penerimaan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.
 - f. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan Bidang Tugasnya.
4. Sub Bidang Pelayanan Dan Hubungan Antar Lembaga

Mempunyai Tugas Melaksanakan Kegiatan Bidang Keprotokolan, Kehumasan, Akomodasi, Transportasi, Hubungan Antar Lembaga Pemerintah Provinsi, Lembaga-Lembaga Pemerintah Departemen/Non Departemen, Swasta dan Internasional serta Pembinaan Masyarakat Jambi Di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi/Luar Daerah yang berkaitan dengan Bidang Tugas dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Sub Bidang Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan Program Kerja Kegiatan Keprotokolan, Kehumasan, Akomodasi dan Transportasi Serta Hubungan Antar Lembaga.
- b. Pelaksanaan Kegiatan Keprotokolan, Kehumasan, Akomodasi dan Transportasi serta Hubungan Antar Lembaga.
- c. Pelaksanaan Hubungan Masyarakat.
- d. Pelaksanaan Kegiatan Pembinaan Masyarakat Jambi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Dan Bekasi/Luar Daerah.
- e. Pengurusan, Penyiapan Kelengkapan Administrasi dan Perjalanan Gubernur, Wakil Gubernur, Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi dan Sekretaris Daerah Sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

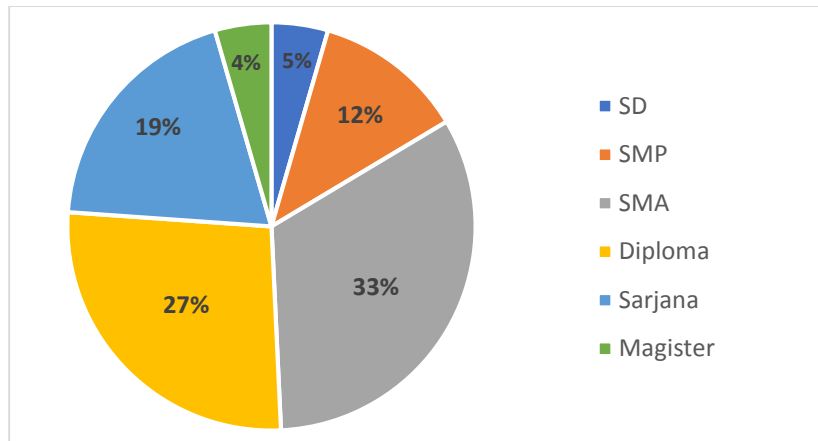
- f. Pelaksanaan Koordinasi Mengenai Hubungan Kerja yang sedang dan akan dilaksanakan antara Pemerintah Provinsi dengan Lembaga Pemerintah (Lembaga-Lembaga Pemerintah Departemen dan Non Departemen), Swasta dan Internasional.
 - g. Pelaksanaan Koordinasi dengan Instansi yang Terkait Dalam Penyediaan Maupun Penerimaan Data dan Informasi Dalam Hubungan Kerja Sama dengan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi.
 - h. Pemberian Bantuan Kepada Para Pejabat Pemerintah Provinsi Dalam Rangka Hubungan Kerja Dengan Pemerintah (Lembaga-Lembaga Pemerintah Departemen dan Non Departemen), Swasta dan Internasional di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi / Luar Daerah.
 - i. Pengumpulan dan Pengelola Data atau Informasi Tentang Masyarakat Jambi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi / Luar Daerah.
 - j. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan Bidang Tugasnya.
5. Sub Bidang Promosi Informasi dan Seni Budaya

Mempunyai tugas Melaksanakan Kegiatan Bidang Promosi Dan Informasi Pembangunan Daerah Jambi yang meliputi Bidang Ekonomi, Sosial Budaya dan Pariwisata. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Sub Bidang Promosi Informasi dan Seni Budaya menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan Program Kerja Kegiatan Promosi dan Informasi Pembangunan Daerah Jambi yang meliputi Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya dan Pariwisata.
 - b. Pengumpulan dan Pengolahan Data serta Informasi untuk Melakukan Kegiatan Promosi Pembangunan Daerah.
 - c. Pelaksanaan Program Kerja Kegiatan Promosi dan Informasi Pembangunan Daerah Jambi yang meliputi Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya dan Pariwisata di Tingkat Nasional dan Internasional.
 - d. Pengkoordinasi Kegiatan Anjungan Jambi dan Taman Mini Indonesia Indah.
 - e. Pelaksanaan dan Fasilitasi Kegiatan Promosi dan Informasi Pembangunan Daerah Jambi, Meliputi Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya dan Pariwisata Baik di Dalam dan di Luar Taman Mini Indonesia Indah.
 - f. Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Kegiatan Program dan Informasi Pembangunan Daerah serta Pengelolaan Anjungan Jambi.
 - g. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan Bidang Tugasnya.
6. Kelompok Jabatan Fungsional Umum

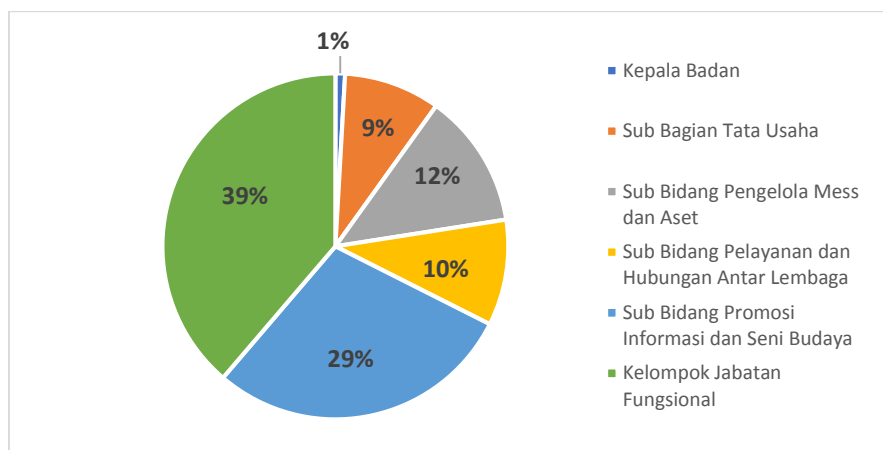
Kelompok Jabatan Fungsional Umum mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis di bidang sesuai keahliannya masing-masing. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi-bagi dalam sub kelompok sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya masing-masing dan dikoordinasikan oleh seorang Tenaga Fungsional Senior. Pejabat Fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada Kepala Subbag/Subbid masing-masing. Kebutuhan Jabatan Fungsional Umum ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja. Pembinaan terhadap Tenaga Fungsional Umum dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Adapun dalam melaksanakan tugas dan fungsi Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi memiliki kualifikasi pegawai dengan pendidikan terakhir (Data dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2022) diantaranya pendidikan terakhir Magister (4 orang), Sarjana / Diploma IV (13 orang), Diploma III (18 Orang), SLTA (22 Orang), SMP (8 orang), dan SD (3orang) dapat dilihat pada Gambar 4.



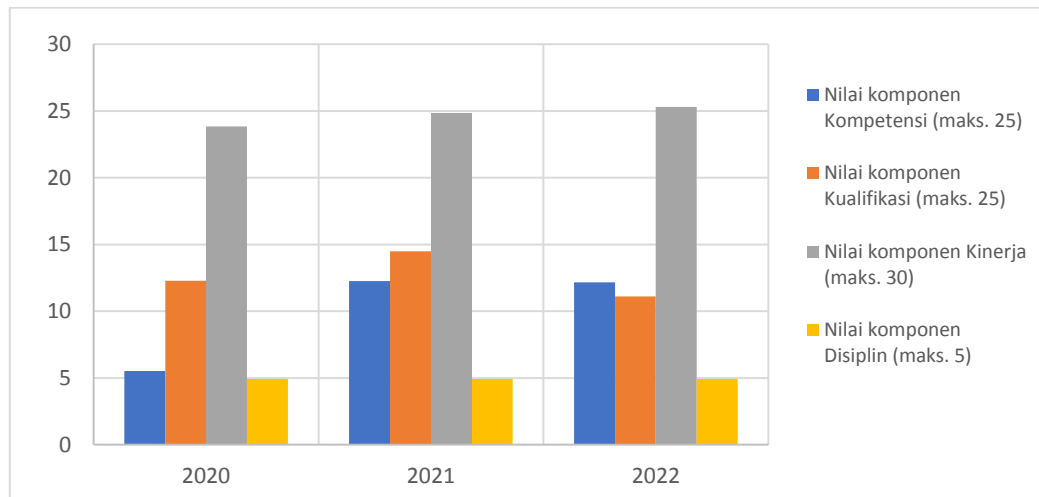
Gambar 4. Komposisi ASN berdasarkan Pendidikan Terakhir

Badan Penghubung Provinsi Jambi memiliki pegawai pada tahun 2024 berjumlah 68 orang dengan komposisi pegawai berdasarkan unit kerjanya diantaranya 1 (Orang) Kepala Badan, Sub Bagian Tata Usaha (10 orang), Sub Bidang Pengelola Mess dan aset (14 orang), Sub Bidang Pelayanan dan Hubungan Antar Lembaga (11 Orang), Sub Bidang Promosi Informasi dan Seni Budaya (32 Orang) dapat dilihat pada Gambar 5



Gambar 5. Komposisi ASN berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi Nilai IP ASN selama 3 tahun terakhir yang dilihat dari Nilai komponen Kompetensi (maks. 25), Nilai komponen Kualifikasi (maks. 25), Nilai komponen Kinerja (maks. 30), dan Nilai komponen Disiplin (maks. 5) didapat nilai IP ASN tahun 2020 46,57, Tahun 2021 sebanyak 56,54, dan Tahun 2022 53,53 Sebagaimana dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Nilai IP ASN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

Kinerja pegawai perlu ditingkatkan melalui upaya analisis lebih mendalam diharapkan dapat meningkat Indeks Profesionalitas ASN Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Definsi kinerja menurut pendapat beberapa ahli sangat relevan untuk diterapkan di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi tetapi penulis lebih memilih pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2019:29) dimana pengertian kinerja tidak hanya terpusat pada hasil akhir melainkan kinerja dilihat dari aspek lainnnya: seperti aspek kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, waktu penyelesaian kerja dan kerjasama antar individu didalam memecahkan suatu permasalahan yang terdapat pada organisasi.

Analisis strategi peningkatan kinerja pegawai

Strategi merupakan landasan awal bagi sebuah organisasi dan elemen-elemen didalamnya untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan dengan memperhitungkan faktor internal dan eksternal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari beberapa referesi teori teori yang dikemukakan para ahli tentang pengertian strategi penulis lebih cenderung memilih teori yang di kemukakan oleh Rangkuti dimana dalam menentukan strategi harus dapat mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi yang didasarkan pada pemikiran memaksimalkan kekuatan organsiasi (Strengths) dan peluang (Opportunities), dan meminimalisir kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats) dari dalam maupun luar organisasi .

Analisis teori yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis SWOT yang dikembangkan oleh Rangkuti dimana pada teori tersebut dengan membagi dua faktor yang mempengaruhi analisis peningkatan kinerja diantaranya faktor yang berasal dari luar organisasi dan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, teori tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi saat ini dengan membagi menjadi dua faktor dalam menganalisa.

Analisis faktor Internal Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

Faktor strategi internal merupakan faktor yang terkait dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki suatu instansi atau organisasi. Beberapa faktor strategi internal Badan Penghubung Provinsi Jambi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

a) Kebijakan dan Sistem Manajemen Kinerja

Setiap instansi pemerintah memiliki landasan kebijakan yang berhubungan dengan penataan organisasi yang berhubungan dengan pembagian pekerjaan secara jelas dan transparan diantara SDM yang dimiliki. Dalam memantapkan tatakelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani secara terintegrasi di lingkungan Badan Penghubung Provinsi Jambi dilakukan Penyusunan grand design manajemen ASN dibuat untuk kurun waktu 5 tahunan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi Gubernur terpilih. Grand design ini akan berisi roadmap/peta jalan dari setiap batasan waktu yang ditentukan sehingga dapat menjadi acuan program dan kegiatan yang selaras antar sub bagian. Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan K1 selaku Kepala Badan Penghubung Provinsi Jambi terkait kebijakan yang diterapkan terhadap penempatan pegawai di instansi:

b) Pemberdayaan Pegawai

Adanya dukungan manajerial untuk inovasi sangat menentukan, apabila sumber daya pegawai yang dimiliki dapat dikembangkan dan melaksanakan ide dan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai tugas dan fungsi yang dijalannya. Sebagai upaya pemberdayaan pegawai yang dapat dilakukan yakni pelatihan dan pengembangan karir.

Kedua instrumen diatas menunjukkan bahwa pendidikan dan kompetensi merupakan faktor penting agar setiap pegawai mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, membangun lingkungan kerja yang harmonis dengan inovasi dan kreativitas yang dimiliki guna meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai dengan pemberian pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai. Sebagai upaya pemberdayaan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penghubung Provinsi Jambi perlu dilakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, diklat fungsional dan seminar atau workshop yang telah memiliki role model dibidang yang dilakukan. Hal ini sebagai bentuk untuk memperoleh kader-kader terbaik Badan Penghubung Provinsi Jambi untuk menjadi pimpinan di masa yang akan datang.

c) Kondisi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

Badan Penghubung Provinsi Jambi sebagai organisasi publik yang menyediakan pelayanan, yang umumnya harus memiliki pengetahuan mengenai tugas dan fungsi agar dapat diselenggarakan secara optimal.

Kurangnya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, menyebabkan program-program yang telah ditetapkan tidak berjalan dengan baik. Kemampuan manajemen untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan sumber daya perusahaan dengan efektif, serta untuk mengambil keputusan strategis yang tepat. Sehingga perlunya budaya organisasi dengan menciptakan nilai-nilai, norma, dan keyakinan

yang dianut oleh pegawai, sehingga dapat memengaruhi cara kerja, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan instansi atau organisasi.

d) Keadilan dan Transparansi

Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mengkoordinasikan sebagian atau seluruh tugas dan fungsi organisasi yang di bagi-bagi dalam bagian yang melaksanakan visi dan misi organisasi di bawah pimpinan serta bawahan mereka. Komunikasi Efektif dalam melaksanakan tugasnya menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi baik interen maupun antar unit organisasi lainnya, sesuai dengan tugas pokok masing-masing yang dilakukan secara adil dan transparan.

e) Motivasi

Motivasi kerja mendorong individu untuk mencapai tujuan atau kinerja tertentu di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pembagian kerja yang jelas, setiap pegawai akan memiliki motivasi dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan porsi dan kemampuan yang dimiliki.

f) Struktur Organisasi dan Posisi Kerja

Badan Penghubung Provinsi Jambi sebagai proses penyelenggaraan fungsi pemerintahan, tidak dapat dipungkiri bahwa aparatur pemerintah yang tersebar pada setiap struktur organisasi semakin dibutuhkan kemampuan profesional dan kinerjanya dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban. Sesuai dengan tekad pemerintah dalam rangka membenahi SDM (aparatur) dimaksudkan agar setiap pegawai dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada kinerja.

Faktor Eksternal Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi

a) Sumber Daya

Dalam organisasi pemerintah daerah, sumber daya aparatur sangatlah penting artinya, karena melalui pengetahuan yang dimiliki maka diharapkan mampu melakukan terobosan terutama mempermudah mekanisme penyelenggaraan tugas dan fungsi sehingga kinerja pelayanan dapat ditingkatkan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan informan K5 selaku Sub. Bagian Promosi Informasi dan Seni Budaya.

b) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam instansi untuk memastikan efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui implementasi kebijakan pemerintah yang baik, diharapkan instansi pemerintah dapat beroperasi secara efektif, menghadirkan pelayanan yang berkualitas, dan memenuhi harapan masyarakat dalam hal keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan demikian, kebijakan pemerintah dalam instansi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga negara.

c) Tingkat Teknologi

Peningkatan tingkat teknologi dalam instansi pemerintah memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas layanan, mengoptimalkan efisiensi operasional, dan memperkuat interaksi antara pemerintah dan masyarakat. Selain itu, hal ini juga

dapat membantu Badan Penghubung Provinsi Jambi meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan pemerintah.

d) Lingkungan Sosial

Keberhasilan sebuah organisasi publik tergantung dari kemampuan setiap pegawai dalam mengantisipasi berbagai masalah yang muncul dari berbagai pihak yang dilayani, sekaligus mencari solusi yang terbaik. Setiap aparat seharusnya taat dan patuh terhadap setiap aturan yang berlaku dan tanggap terhadap tugas dan fungsi yang diemban. Adanya ketidakpatuhan dapat menyebabkan sebagian pegawai kurang dapat mengantisipasi berbagai keluhan dari berbagai pihak yang dilayani.

e) Isu Lingkungan dan Keberlanjutan

Isu lingkungan di Badan Penghubung Provinsi Jambi lambatnya pelaksanaan tugas-tugas yang dilaksanakan pegawai disebabkan karena kurangnya rasa tanggungjawab yang diperlihatkan, seperti distribusi pekerjaan yang dilakukan pimpinan kepada para bawahannya yang kurang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal itu berdampak pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.

f) Perubahan Demografi dan Tenaga Kerja

Dengan memahami dampak perubahan demografi dan tenaga kerja, pemerintah dapat merencanakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, memastikan adanya keberlanjutan dalam penyediaan pelayanan publik yang efektif, serta menjaga kualitas dan efisiensi organisasi pemerintah.

Penulis melihat hasil dari capaian kinerja dari setiap masing-masing pegawai terlihat peningkatan tetapi belum sampai pada titik dimana capaian kinerja tersebut dikatakan ideal dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat untuk itu kami terus memotivasi kepada setiap pegawai untuk dapat terus mengembangkan ilmu agar pegawai tersebut dapat mengikuti perkembangan pengetahuan. Strategi yang perlu diterapkan dalam melakukan penempatan pegawai yang tepat di sebuah instansi agar terciptanya kinerja pegawai yang maksimal.

Analisis SWOT

Kinerja pegawai sangat penting dalam rangka membangun citra organisasi pemerintahan dimata publik melalui tugas dan fungsi yang dilaksanakan. Pemahaman terhadap kinerja pegawai menunjuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penghubung Provinsi Jambi. Dalam penelitian ini, untuk menentukan Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi melalui analisis SWOT dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Analisis SWOT tersebut dengan melihat kekuatan, kelemahan dari Badan Penghubung Provinsi Jambi, dan selanjutnya melihat peluang dan hambatan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berikut analisis SWOT Strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi untuk menentukan titik kuadran menggunakan matriks IFAS dan EFAS:

Faktor-faktor Strategi Internal		Bobot	Rating	Skor
	Kekuatan (<i>strength</i>)			
A.	Kebijakan dan Sistem Manajemen Kinerja	0,12	4,00	0,47
B.	Pelatihan dan Pengembangan	0,12	4,00	0,47
C.	Pemberdayaan Pegawai	0,12	3,50	0,41
D.	Komunikasi Efektif	0,10	4,00	0,39
E.	Budaya Organisasi	0,12	4,00	0,47
	Jumlah Strength	0,57		2,22
	Kelemahan (<i>weakness</i>)			
F.	Keadilan dan Transparansi	0,12	2,00	0,24
G.	Motivasi dan Pengakuan	0,08	1,50	0,12
H.	Struktur Organisasi dan Posisi Kerja	0,08	1,50	0,12
I.	Kondisi Kerja dan Lingkungan	0,04	1,50	0,06
J.	Pengembangan Karir	0,12	1,00	0,12
	Jumlah Weakness	0,43		0,65
	Total	1,00		1,57

Tabel 1. Matriks IFAS

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa skor *Strenght* sebesar 2,22 dan total skor *weakness* sebesar 0,65. Total skor IFAS sebesar 1,57 yang didapatkan dari pengurangan total skor *strenght* dengan total skor *weakness*.

Faktor-faktor Strategi Eksternal		Bobot	Rating	Skor
	Peluang (<i>opportunities</i>)			
A.	Anggaran dan Sumber Daya	0,17	4,00	0,67
B.	Kebijakan Pemerintah	0,17	3,00	0,50
C.	Tingkat Teknologi dan Infrastruktur	0,11	3,50	0,39
D.	Politik dan Lingkungan Sosial	0,11	3,00	0,33
	Jumlah Opportunities	0,56		1,89
	Ancaman (<i>threats</i>)			
E.	Perubahan Hukum dan Regulasi	0,11	1,50	0,17
F.	Tekanan dan Tuntunan Masyarakat	0,17	2,00	0,33
G.	Isu Lingkungan dan Keberlanjutan	0,11	1,00	0,11
H.	Perubahan Demografi dan Tenaga Kerja	0,06	1,00	0,06
	Jumlah threats	0,44		0,67
	Total	1,00		1,22

Tabel 2. Matriks EFAS

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa skor *opportunities* sebesar 1,89 dan total skor *threats* sebesar 0,67. Total skor IFAS sebesar 1,22 yang didapatkan dari pengurangan total skor *opportunities* dengan total skor *threats*.

Matriks SWOT digunakan untuk melihat dimana posisi strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Terdapat 4 kuadran dengan kategori yang berbeda. Analisis ini dilakukan untuk memaksimalkan kekuatan (*strength*), peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*treats*) yang ada di Badan Penghubung Provinsi Jambi dengan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penentuan titik koordinat kuadran menggunakan hasil rekapitulasi hasil pembobotan dan rating faktor strategi internal (IFAS) dan strategi eksternal (EFAS) diatas. Berikut penentuan koordinat matrik SWOT diperoleh dari hasil analisis faktor internal (nilai kekuatan (S) dan nilai kelemahan (W) dan faktor eksternal (nilai peluang (O) dan nilai ancaman (T)).

Koordinat analisis internal = Skor total kekuatan – Skor total kelemahan

$$\begin{aligned} &= 2,22 - 0,65 \\ X &= 1,57 \end{aligned}$$

Koordinat analisis eksternal = Skor total peluang – Skor total ancaman

$$\begin{aligned} &= 1,89 - 0,67 \\ Y &= 1,22 \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

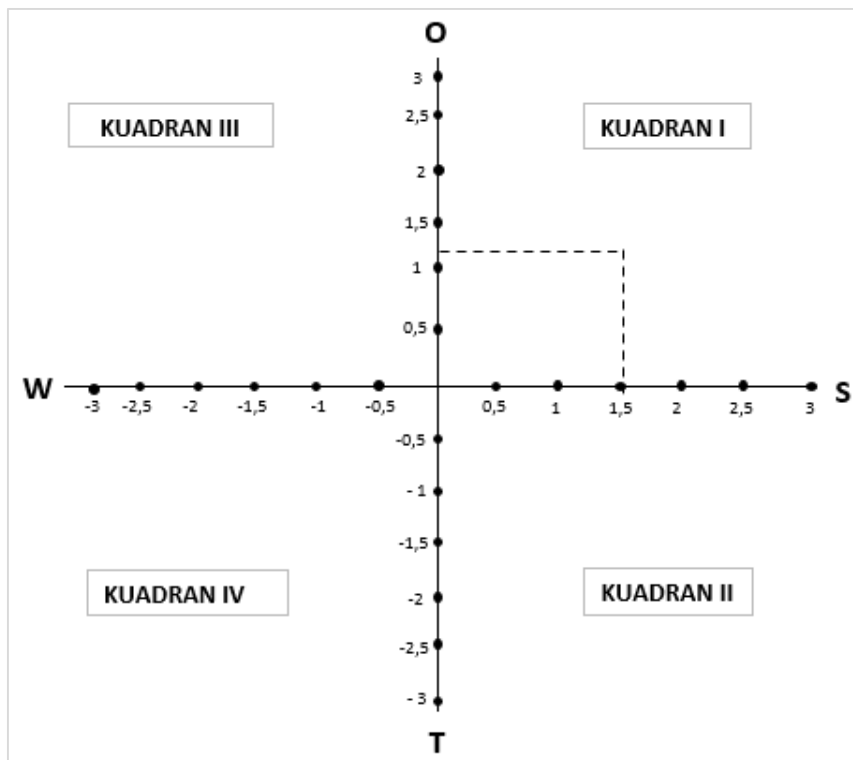
Dari hasil penelitian diatas menjelaskan strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi berdasarkan faktor internal dan eksternal. Keterlibatan seseorang pegawai sangat penting dilakukan untuk menumbuhkan dinamika dalam kerja, sehingga dapat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kemampuan yang dimiliki, pimpinan dapat mengarahkan para bawahannya untuk melaksanakan setiap program secara cepat, tepat, efektif dan efisien sesuai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi. Seorang pemimpin bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Seperti dari hasil penelitian diatas menunjukan bahwa adanya kebijakan dan sistem manajemen kerja di Badan Penghubung Provinsi Jambi berhubungan dengan penataan organisasi yang berhubungan dengan pembagian pekerjaan secara jelas dan transparan diantara SDM yang dimiliki. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mengembangkan kemampuan setiap individu dalam organisasi.

Kurangnya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, menyebabkan program-program yang telah ditetapkan tidak berjalan dengan baik. Kemampuan manajemen untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan sumber daya perusahaan dengan efektif, serta untuk mengambil keputusan strategis yang tepat. Sehingga perlunya kompetensi pegawai dalam menciptakan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh pegawai, sehingga dapat memengaruhi cara kerja, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan instansi atau organisasi. Dari hasil penelitian diatas menunjukan kualifikasi

pegawai di Badan Penghubung sebagian besar masih SMA dan D3, sehingga perlu adanya kualifikasi pendidikan yang tinggi secara merata.

Pada analisis SWOT yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan total skor IFAS sebesar 1,57 dan total skor EFAS sebesar 1,22. Dari total skor IFAS dan EFAS akan terbentuk titik acuan matriks kuadran SWOT untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi. Sehingga peneliti dapat membuat rekomendasi untuk mengetahui strategi tersebut. Matriks kuadran SWOT dapat dilihat pada Gambar 8.

Gambar 8. Matrik SWOT



Gambar 8. Matrik SWOT

Berdasarkan Gambar 8 dapat diketahui bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi berada pada posisi di antara sumbu opportunities dan strength yakni Kuadran I. Artinya Badan Penghubung Provinsi Jambi disarankan untuk melakukan strategi agresif dengan memanfaatkan kekuatan (strenght) internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang (opportunities) eksternal untuk mencapai kinerja pegawai yang meningkat. Dari hasil matriks SWOT menunjukan posisi ada di Kuadran I memberikan strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi di Jakarta dapat mempengaruhi dalam penempatan pegawai, hal ini sejalan dengan menurut Yuslem et al., (2022) yang menyebutkan posisi pada kuadran ini sangat menguntungkan dan dapat dimanfaatkan secara maksimal menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui hasil analisis SWOT strategi peningkatan kinerja pegawai dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diketahui faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal maupun

lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor strategi strenght dan opportunities dapat dilihat tabel dibawah ini:

Kategori	No	Faktor	Skor
S	1	Kebijakan dan Sistem Manajemen Kinerja	0,47
	2	Pelatihan dan Pengembangan	0,47
	3	Budaya Organisasi	0,47
	4	Pemberdayaan Pegawai	0,41
	5	Komunikasi Efektif	0,39
O	1	Anggaran dan Sumber Daya	0,67
	2	Kebijakan Pemerintah	0,50
	3	Tingkat Teknologi dan Infrastruktur	0,39
	4	Politik dan Lingkungan Sosial	0,33

Tabel 3. Faktor Strategi dan Opportunities Badan Penghubung Provinsi Jambi

Strategi dalam meningkatkan kinerjanya pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi dengan kekuatan yang ada memaksimalkan peluang. Faktor kekuatan yang muncul dari terkait sistem manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan budaya organisasi, pemberdayaan pegawai, dan komunikasi efektif. Seperti dengan adanya pelatihan dan pengembangan pengetahuan agar tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Penyiapan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan diperlukan terutama dalam menganalisis berbagai problem dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi et al., (2022) yang menjelaskan bahwa organisasi dapat mencapai kesuksesan melalui sumber daya yang dimilikinya khususnya sumber daya manusia, dimana peran pembinaan, motivasi intrinsik, dan kreativitas pegawai dapat menjadi kekuatan pendorong dalam strategi peningkatan kinerja pegawai secara optimal baik secara langsung. Oleh karena itu, faktor internal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Penghubung Provinsi Jambi dengan memanfaatkan kekuatan dengan peluang yang ada. Sehingga peningkatan kinerja pegawai yang meningkat dapat memberikan pelayanan yang belum sepenuhnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.

Penelitian diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2019:27) Kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu penyelesaian dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dari teori yang dikemukakan Sutrisno dalam mengukur hasil kinerja ada berapa indikator yang mempengaruhi diantaranya :

- Kualitas kerja, dimana kualitas hasil pekerjaan Pegawai Badan Penghubung yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan organisasi dimana banyak pekerjaan administrasi terdapat banyak kesalahan dalam pengerjaan pelaporan kepada atasan.
- Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan meliputi, ketepatan waktu penyelesaian, Efektifitas pennggunaan sumberdaya di dalam organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada kenyataannya banyak pegawai yang mengerjakan suatu pekerjaan masih melibatkan banyak orang hal ini mengakibatkan banyak

- sumberdaya yang terbuang tidak efisien dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas maupun dalam pengambilan keputusan
- c. Kemandirian, dimana pegawai dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sendiri. Pada organisasi ini pegawai dirasa kurang adanya inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan terlihat pegawai masih sering menanyakan hal yang sama yang telah dijelaskan dalam instruksi rapat staf.
 - d. Komitmen kerja, pegawai harus mempunyai komitmen terhadap organisasi untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Pada organisasi Badan Penghubung masih kurangnya komitmen kerja terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda tugas yang diberikan dan masih banyak yang meninggalkan kantor disaat jam kerja.

Dari hasil penelitian penulis menjelaskan strategi peningkatan kinerja pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi berdasarkan faktor internal dan eksternal. Yang ditandai dengan masih kurangnya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, menyebabkan program-program yang telah ditetapkan tidak berjalan dengan baik. Kemampuan manajemen untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan sumber daya perusahaan dengan efektif, serta untuk mengambil keputusan strategis yang tepat. Sehingga perlunya kompetensi pegawai dalam menciptakan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh pegawai, sehingga dapat memengaruhi cara kerja, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan instansi atau organisasi. Dari hasil penelitian diatas menunjukan kualifikasi pegawai di Badan Penghubung sebagian besar masih SMA dan D3, sehingga perlu adanya kualifikasi pendidikan yang tinggi secara merata.

Badan Pengubung Provinsi Jambi disarankan untuk melakukan strategi agresif dengan memanfaatkan kekuatan (strenght) internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang (opportunities) eksternal untuk mencapai kinerja pegawai yang meningkat.

Dalam menentukan strategi meningkatkan kinerjanya pegawai Badan Penghubung Provinsi Jambi yaitu dengan memaksialkan kekuatan dan peluang organisasi. Faktor kekuatan yang muncul dari terkait sistem manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan budaya organisasi, pemberdayaan pegawai, dan komunikasi efektif. Seperti dengan adanya pelatihan dan pengembangan pengetahuan agar tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Penyiapan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan diperlukan terutama dalam menganalisis berbagai problem dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widarman, Rohim, & Haris Sandi Yudha. (2020). Analisis Sdm Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode Swot Dan Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Di Pt. Indo Sadang Fabrikator. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 93–96. <https://doi.org/10.51132/Teknologika.V10i2.91>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1. C). Prenada Media Group. Persada Pusat.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management 16 Edition*. Pearson Education.

- Halim, R. (2014). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai. *Jurnal Academic Fisip Untad*, 6(1), 8. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i1.37>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henry, M., Quinn, J. B., & Voyer, H. (2016). *The Strategy Process*. Prentice Hall International.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169 – 177.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis Swot: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Pt. Refika Aditama.