

PENGEMBANGAN KARIER DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DENPASAR TIMUR

Oleh:

I Made Artayasa¹, Sri Sulandari²

Email: artayasa_bali@yahoo.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Ngurah Rai

Abstrak

Penilaian prestasi kerja perlu memperhatikan pengembangan karier dan teknologi informasi. Pengembangan karier menunjukkan pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai. Maka dari itu peneliti mengkaji lebih dalam terkait dengan pengembangan karier dan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Berdasarkan analisis dapat dijelaskan bahwa (i) Pengembangan karier berperan menjadi motivasi bagi pegawai Kantor Camat Denpasar Timur untuk bekerja secara maksimal dan optimal. (ii) Teknologi informasi berperan mempermudah penyelesaian pekerjaan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur karena dengan memanfaatkan teknologi komputer mampu mempermudah dalam pengolahan data, penyajian informasi dan penyelesaian pekerjaan secara *online*. (iii) Pengembangan karier dan teknologi informasi berperan sebagai alat untuk memotivasi dan membantu pegawai dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal.

Indikator peningkatan prestasi kerja adalah (i) Kualitas kerja (*quality of work*) ditunjukkan dengan kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan kependudukan kepada masyarakat. (ii) Ketetapan waktu (*pomptnees*) mengalami keterlambatan saat listrik padam sehingga pelayanan dilakukan secara manual yang membutuhkan waktu pelayanan lebih lama dibandingkan menggunakan *online* dengan tenaga komputer yang didukung dengan internet. (iii) Inisiatif (*initiative*) ditunjukkan oleh setiap pegawai yang bekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan tidak bergantung dengan atasan atau pimpinan. (iv) Kemampuan (*capability*) masih perlu adanya pembinaan dan pelatihan kepada pegawai agar lebih berkualitas dan cepat memberikan pelayanan. (v) Komunikasi (*communication*) ditunjukkan dari kerja sama yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu berdiskusi dalam menghadapi permasalahan yang timbul.

Kata kunci: pengembangan karier, prestasi kerja dan teknologi informasi.

Abstract

Assessment of work performance needs to pay attention to career development and information technology. Career development shows future organizational development in line with capacity development for employees. Therefore, the researcher examines more deeply related to career development and information technology in an effort to improve the work performance of the employees of the East Denpasar District Office by using qualitative descriptive methods.

Based on the analysis, it can be explained that (i) Career development acts as a motivation for the employees of the East Denpasar District Office to work maximum and optimally. (ii) Information technology plays a role in facilitating the completion of the work of the employees of the East Denpasar District Office because by utilizing computer technology it is able to facilitate data processing, information presentation and online work completion. (iii) Career development and information technology serve as tools to motivate and assist employees in achieving maximum work performance.

Indicators of improving work performance are (i) Quality of work is indicated by the speed with employees provide population services to the community. (ii) The timing (promptness) is delayed when the electricity goes out so that the service is done manually which requires a longer service time compared to using online with computer power supported by the internet. (iii) Initiative (initiative) is shown by every employee who works based on their respective duties and responsibilities so that to complete the work they do not depend on their superiors or leaders. (iv) Capability still needs coaching and training for employees to be of higher quality and faster to provide services. (v) Communication (communication) is shown from the cooperation carried out by employees in completing work and always discussing in dealing with problems that arise.

Keywords: career development, job performance, dan information technology

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan (Nurhamzah, 2016). Arsan (2016) menjelaskan bahwa prestasi kerja dalam penelitian adalah hasil karya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dari pertimbangan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS. Berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2013 maka seluruh SKPD Di Denpasar melakukan penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan tersebut. Penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh pengembangan karier dan teknologi informasi. Dari segi pengembangan karier, perencanaan karier sangat diperlukan agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Apabila tidak disertai dengan pengembangan karier para pegawainya maka pengembangan organisasi tersebut adalah *stagnan* atau macet karena tidak ada

orang yang mampu menangani tugas – tugas organisasi sesuai dengan perkembangannya. Oleh sebab itu, perencanaan pengembangan karier yang baik sangat bermanfaat, bukan saja bagi individu yang bersangkutan tetapi juga bagi organisasi.

Notoatmodjo (2002: 168) dalam bukunya “Pengembangan Sumber Daya Manusia” menguraikan bahwa umumnya pengembangan karier sangat penting karena dapat meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan, merupakan masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi, membantu pegawai menyusun strategi pengembangan, selektif untuk mengikuti program – program pengembangan, mempermudah pemanfaatan potensi pegawai, mempermudah meningkatkan motivasi kerja pegawai, mempermudah proses promosi pegawai, mempermudah peningkatan kepuasan kerja serta mengurangi *turn over* dan meningkatkan loyalitas pegawai.

Selain pengembangan karier, teknologi informasi juga sangat diperlukan dalam organisasi. Menurut Lucas (2000) teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Tumbuhnya prestasi kerja yang tinggi tergantung dari pengembangan karier dan pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal.

Pada Kantor Camat Denpasar Timur telah memanfaatkan teknologi informasi yaitu

berupa penggunaan teknologi komputer dalam pengolahan data, pencatatan data kependudukan, pemanfaatan informasi *online*. Penggunaan teknologi informasi ini membantu pegawai untuk efektif dan efisien dalam penggunaan waktu serta mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini sebagai salah satu dasar terciptanya kinerja yang baik dari setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Namun, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat timbul beberapa permasalahan yaitu seperti :

1. Terjadi keterlambatan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat saat listrik padam, karena semua fasilitas komputer menggunakan tenaga listrik. Saat listrik padam, pegawai harus menggunakan sistem manual dalam pemberian pelayanan sehingga menimbulkan antrean dari masyarakat.
2. Ada beberapa pegawai yang belum paham dengan deskripsi pekerjaan sehingga memperlambat pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan rendahnya tanggung jawab dari pegawai tersebut dalam upaya pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
3. Kurang rutinnnya pengawasan serta penilaian atas prestasi kerja pegawai dari atasan, karena atasan hanya berpedoman dari penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak peka terhadap pengembangan karier dari pegawai yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Denpasar Timur, peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait dengan pengembangan karier dan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur Adapun judul penelitian yang diajukan adalah "**Pengembangan Karier**

dan Teknologi Informasi dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur".

II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kualitatif yang akan dilaksanakan pada penelitian ini adalah penelitian yang meneliti objek alamiah yang mana peneliti merupakan kunci instrumennya. Hal ini dikarenakan peneliti mengamati langsung objek alamiah dan berinteraksi serta memahami tafsiran mereka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan wawancara langsung dengan informan dan pengumpulan dokumen-dokumen terkait dengan penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

Suatu rencana pengembangan karier yang dibuat seseorang pekerjaan yang disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan karier merupakan salah satu komponen dalam pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting bagi individu maupun organisasi. Membantu pegawai untuk mengembangkan tanggung jawab pencapaian atau pengembangan menjadi tanggung jawab individu. Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Utama, 2001: 198).

Peranan teknologi informasi di Kantor Camat Denpasar Timur yang terlihat pada aktivitas sumber daya manusia (pegawai) pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan

manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa :

- 1) Teknologi informasi menggantikan peran pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam pengolahan data. Dengan memanfaatkan teknologi komputer, pegawai dapat dengan mudah menganalisis data yang telah diolah dengan program komputer.
- 2) Teknologi memperkuat peran pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam menyajikan informasi yang berkaitan dengan kependudukan, dengan penyajian informasi pada web resmi Kantor Camat Denpasar Timur mempermudah masyarakat untuk memperoleh informasi kependudukan dan pengurusan surat-surat serta mempermudah dalam mensosialisasikan suatu program kerja.
- 3) Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran pegawai Kantor Camat Denpasar Timur. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.
- 4) Teknologi informasi berperan membantu pegawai Kantor Camat Denpasar Timur untuk bekerja secara efektif dan efisien terhadap waktu karena pelayanan dapat dilakukan secara cepat, berkualitas dan secara *online*.

Teknologi komputer memberikan kemudahan dalam pengolahan data yang bisa dilakukan dengan cepat, tingkat akurasi yang tinggi, kapasitas penyimpanan yang besar, efektif dalam waktu kerja, dapat digunakan secara terus menerus, teliti sehingga mampu mendeteksi tindakan yang menyimpang serta dapat diperbaiki (*di-upgrade*).

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa peranan pengembangan karier

dan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja adalah untuk membantu pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat dalam bekerja sehingga menimbulkan efisiensi dan efektif dalam penggunaan waktu kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut pimpinan harus melakukan beberapa evaluasi agar semua pelaksanaan pengembangan karier dan pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara maksimal. Adapun evaluasi tersebut yaitu :

- a) Evaluasi sumber daya manusia, dalam hal ini perlu adanya penilaian prestasi kerja pegawai secara rutin yang dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Selain itu dapat dinilai dari pemberian pelayanan kepada masyarakat, penilaian kerja pegawai dari masyarakat, pelayanan yang cepat dari setiap sub bidang bagian pada Kantor Camat Denpasar Timur. Sumber daya manusia atau pegawai Kantor Camat Denpasar Timur harus rutin atau secara berkala memperoleh pembinaan, pelatihan serta arahan tentang pemberian pelayanan dengan bantuan teknologi informasi serta mendukung pengembangan karier pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik.
- b) Evaluasi faktor teknis, yang dimaksud faktor teknis di sini adalah energi listrik yang memadai. Diharapkan agar Kantor Camat Denpasar Timur memiliki genset sebagai cadangan atau pengganti apabila listrik padam sehingga tidak mengganggu aktivitas pelayanan karena semua pelayanan memanfaatkan teknologi informasi berupa komputer dan internet. Karena saat ini semua pelayanan diberikan secara *online*.
- c) Evaluasi pengarsipan, perlu adanya sistem pengarsipan manual sebagai *back up* data

apabila komputer yang digunakan mengalami kerusakan atau *error*, apabila internet mati yang disebabkan oleh listrik padam. Serta sebagai bahan evaluasi prestasi kerja pegawai.

Indikator Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Denpasar Timur

Soeprihanto (2001: 6) mengatakan bahwa "Prestasi kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran, ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Sedangkan menurut Agus Dharma (2000: 1) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Prestasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tinggi rendahnya prestasi kerja dapat dilihat dari proses pengembangan karier pegawai serta dukungan teknologi informasi dalam pengolahan data, pelayanan publik serta penyetoran data ke pusat.

Prestasi kerja dapat dinilai dengan mengevaluasi kinerja yang dihasilkan pegawai dilihat dari kecepatan dalam penyelesaian surat-surat seperti kartu keluarga, pembuatan KTP serta beberapa surat lainnya, selain itu dapat dilihat dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai. Komunikasi antar pegawai sehingga menumbuhkan rasa saling membantu dalam menyelesaikan masalah atau kesulitan yang timbul dalam pekerjaan. Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai

kepentingan Kantor Camat Denpasar Timur dengan tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

- 1) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 2) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 3) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 4) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan.
- 5) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 6) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, donasi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 7) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 8) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawainya yang berada dalam organisasinya.
- 9) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

12) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Berdasarkan tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja pada Kantor Camat Denpasar Timur maka dapat diketahui indikator peningkatan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Kesetiaan (loyalitas)

Penilai mengukur kesetiaan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur terhadap pekerjaan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan yang tidak bertanggung jawab.

2) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. Pegawai bertanggung jawab atas penyampaian informasi kependudukan dan pemberian pelayanan kependudukan.

3) Ketaatan (kepatuhan)

Penilai menilai kemampuan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

5) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat

kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi oleh pegawai Kantor Camat Denpasar Timur.

6) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi kuat, dihormati, dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

7) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

8) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai yang lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

9) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam menyatukan dan menyelaraskan pegawai. Berbagai macam elemen yang semuanya terlibat dalam menyelesaikan kebijaksanaan dalam situasi manajemen.

Serta tidak terlepas dari teori prestasi kerja yang didasarkan atas indikator prestasi kerja dalam implementasinya di Kantor Camat Denpasar Timur yaitu :

1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Hal ini terlihat dari

- kecepatan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam memberikan pelayanan kependudukan kepada masyarakat misalnya dalam pembuatan E-KTP, surat keterangan belum menikah, serta surat-surat lainnya yang berkaitan dengan kependudukan.
- 2) Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari penyelesaian pelayanan yang tepat waktu tetapi mengalami keterlambatan saat listrik padam sehingga pelayanan dilakukan secara manual yang membutuhkan waktu pelayanan lebih lama dibandingkan menggunakan *online* dengan tenaga komputer yang didukung dengan internet.
 - 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. Setiap pegawai Kantor Camat Denpasar Timur bekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan tidak bergantung dengan atasan atau pimpinan.
 - 4) Kemampuan (*capability*) yaitu di antara beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Dalam hal ini, masih perlu adanya pembinaan dan pelatihan kepada pegawai Kantor Camat Denpasar Timur agar lebih berkualitas dan cepat dalam memberikan pelayanan.
 - 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis di antara para pegawai dan para atasan, juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Untuk mendapatkan prestasi kerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi. Hal ini terlihat dari kerja sama yang dilakukan antar pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu berdiskusi dalam menghadapi permasalahan yang timbul.
- Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dan teknologi informasi memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur masih perlu ditingkatkan sehingga perlu diberikan pembinaan, bimbingan serta pelatihan secara berkala sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal, pelayanan dan operasional pada Kantor Camat Denpasar Timur telah memanfaatkan teknologi informasi, perlu adanya pengadaan genset sebagai pengganti saat listrik padam sehingga tidak mengganggu pemberian pelayanan kepada masyarakat.

IV. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengembangan karier dan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur adalah:

- a) Pengembangan karier berperan menjadi motivasi bagi pegawai Kantor Camat Denpasar Timur untuk bekerja secara maksimal dan optimal sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.
 - b) Teknologi informasi berperan mempermudah penyelesaian pekerjaan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur karena dengan memanfaatkan teknologi komputer mampu mempermudah dalam pengolahan data, penyajian informasi dan penyelesaian pekerjaan secara *online* dengan bantuan internet.
 - c) Pengembangan karier dan teknologi informasi berperan sebagai alat untuk memotivasi dan membantu pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal.
- 2) Indikator peningkatan prestasi kerja adalah :
- a) Kualitas kerja (*quality of work*) ditunjukkan dengan kecepatan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam memberikan pelayanan kependudukan kepada masyarakat misalnya dalam pembuatan E-KTP, surat keterangan belum menikah, serta surat-surat lainnya yang berkaitan dengan kependudukan.
 - b) Ketetapan waktu (*pomptnees*) ditunjukkan dari penyelesaian pelayanan yang tepat waktu tetapi mengalami keterlambatan saat listrik padam sehingga pelayanan dilakukan secara manual yang membutuhkan waktu pelayanan lebih lama dibandingkan menggunakan *online* dengan tenaga komputer yang didukung dengan internet.
 - c) Inisiatif (*initiative*) ditunjukkan oleh setiap pegawai Kantor Camat Denpasar Timur yang bekerja berdasarkan tugas

dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan tidak bergantung dengan atasan atau pimpinan.

- d) Kemampuan (*capability*) yang ditunjukkan dengan keahlian dan tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur masih perlu adanya pembinaan dan pelatihan kepada pegawai Kantor Camat Denpasar Timur agar lebih berkualitas dan cepat dalam memberikan pelayanan.
- e) Komunikasi (*communication*) ditunjukkan dari kerja sama yang dilakukan pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu berdiskusi dalam menghadapi permasalahan yang timbul.

2. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan uraian dan analisis data di atas adalah:

- 1) Bagi Kantor Camat Denpasar Timur yaitu :
 - a) Kepada pimpinan/Kepala Camat Denpasar Timur untuk melakukan evaluasi kerja pegawai Kantor Camat Denpasar Timur dengan memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin sehingga pegawai lebih berkualitas, cekatan dan cepat dalam memberikan pelayanan kependudukan.
 - b) Kepada pimpinan/Kepala Camat Denpasar Timur untuk memperhatikan sarana dan prasarana pendukung agar tidak menghambat pelayanan kependudukan kepada masyarakat yaitu dengan melakukan pengadaan *genset* sebagai pengganti tenaga listrik apabila listrik PLN padam sehingga pelayanan dengan menggunakan komputer dan secara *online* tetap dapat dilakukan.

2) Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian dengan menambah beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja dengan memilih tempat penelitian yang berbeda sebagai bahan perbandingan dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF E.

Hasibuan, Malayu S P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

<https://dentim.denpasarkota.go.id>

<https://id.m.wikipedia.org.co.id>

Lucas, Henry. 2000. *Information Technology For Managemet*. Irwin : McGraw Hill.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta : BPF E.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Nurhamzah. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha OPHR. *Jurnal Ekonomi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.

Sedamaryanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Soekanto, S. 1984. *Kamus Sosiologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta

_____, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Umar, H. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Zuriah, N. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan :Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Sumber Lain :

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013

PETUNJUK PENULISAN ARTIKEL

JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

A. Penulis^{1*}, B. Penulis²

¹Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

²Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

e-mail: mip.uwks@gmail.com

Abstrak

Abstrak ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris menggunakan huruf times new roman ukuran 11, spasi 1 dengan ukuran teks antara 150-250 kata. Artikel yang ditulis dalam bahasa Inggris tidak perlu diikutsertakan abstrak dalam bahasa Indonesia. Abstrak dalam versi bahasa Indonesia, harus mencantumkan abstrak dalam bahasa Inggris. Abstrak memaparkan secara ringkas: latar belakang, metode, teori, tujuan, hasil dan kesimpulan.

Kata kunci: terdiri dari 3-5 kata, disusun secara abjadiah.

PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat latar belakang, masalah, landasan teori, pemecahan masalah serta tujuan penelitian. Pendahuluan ditulis menggunakan huruf times new roman dengan ukuran 12 dengan spasi 1. Naskah diketik dengan rapi dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris pada kertas berukuran A4 (satu) sisi dan setiap halaman diberi nomor halaman. Jumlah halaman 15 – 20 atau 5.000 – 8.000 kata sudah termasuk daftar pustaka diketik dalam program Microsoft Word for Windows. Margin atas 3 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 3 cm, dan margin kanan 2 cm. Format isi artikel diketik dalam dua kolom.

Tipe Artikel

Artikel dapat berupa hasil penelitian atau hasil review dari artikel terdahulu. Sistematika penulisan terdiri dari: judul, nama penulis, institusi dan alamat korespondensi, abstrak, kata kunci, pendahuluan, simpulan dan saran, ucapan terimakasih (apabila ada) dan daftar pustaka.

Judul ditulis menggunakan huruf times new roman ukuran 14, **bold**, *centered*, maksimal 15 kata dan menggambarkan isi tulisan. Nama penulis ditulis menggunakan huruf times new roman ukuran 12 tanpa gelar. Nama penulis dari instansi yang berbeda diberi tanda *superscript* di belakangnya.

Naskah tulisan dibuat secara naratif. Apabila ada gambar, harus dimasukkan dalam teks dan di bawahnya diberikan penjelasan gambar yang dimaksud. Keterangan gambar diberi nomor dan dibuat secara menarik.

METODE

Berisi bagaimana data dikumpulkan, dari mana sumber data dan bagaimana cara analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan merupakan bagian utama artikel ilmiah. Bagian ini membahas tentang jawaban terhadap masalah penelitian, menafsir temuan, mengintegrasikan temuan dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan merupakan jawaban atas permasalahan yang timbul dalam penelitian. Saran-saran berkaitan dengan tindakan praktis. Saran disebutkan secara jelas untuk siapa dan apa saran yang dimaksud serta ditulis dalam bentuk esai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih boleh ditambahkan kepada orang atau instansi yang sudah memberikan kontribusi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi yang dirujuk disarankan dari referensi terbaru yang diterbitkan jurnal terakreditasi dan/atau jurnal internasional bereputasi. Daftar pustaka ditulis dengan mengikuti prosedur (gaya) yang dikeluarkan APA (*American Psychological Association*). Beberapa contoh penulisan referensi di bawah ini:

Creswell, John W. 2012. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quatitative and Qualitative Research 4th Edition*. Boston: Pearson Education Inc.

Hartati, Acidieni, Arika Yustafida Nafisa, dan Trias Tuti Hidayanti. 2019. "Botoh dalam Pilkada: Studi Pola Kerja dan Transformasi Botoh dalam Pilkada Kudus 2018." *Jurnal Polgov*. Vol. 1, No. 1, Hal: 121–136.

Kompas. Com. 2010. *Indonesian House of Refresentative Rejected the Redenomination*. <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/08/06/07483736/DPR.Tolak.Redenominasi.Rupiah>. (Accessed 12 December 2011).

Moh Mahfud MD. 2014. "Mas Itok dan Pejabat lain." *Koran Harian SINDO*. Edisi 22 Februari 2014.

Purwana, Dedi, Agus Wibowo. 2017. *Lincih Menulis Artikel Ilmiah Populer dan Jurnal (Teori & Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.