

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

(Suatu studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Disusun Oleh :

AREL BETRICK RAMADHAN

18031000088



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014)

Disusun Oleh : AREL BETRICK RAMADHAN

NIM : 18031000088

Program Studi : Administrasi Publik

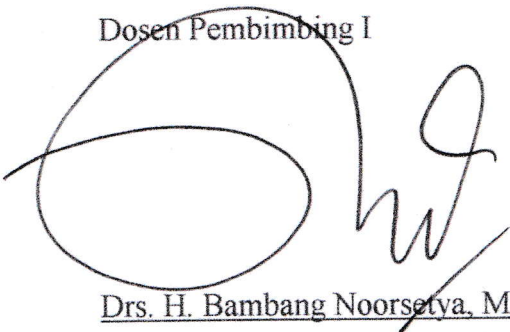
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Universitas : MERDEKA MALANG

Disetujui pada tanggal: 26 Januari 2022

Menyetujui

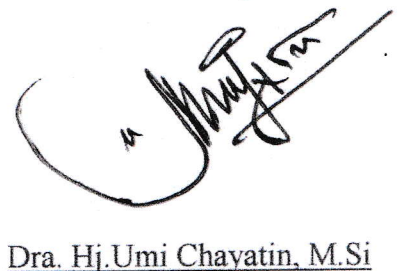
Dosen Pembimbing I



Drs. H. Bambang Noorsetya, M.Si

Menyetujui

Dosen Pembimbing II



Dra. Hj. Umi Chayatin, M.Si

Menyetujui,

Dekan,



DR. SUKARDI, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi oleh AREL BETRICK RAMADHAN ini telah

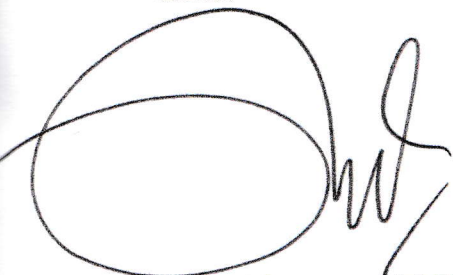
Dipresentasikan Di Hadapan Tim Penguji

Hari : Rabu

Tanggal : 26 Januari 2022

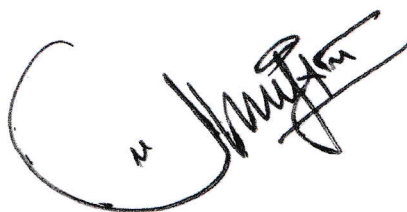
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Merdeka Malang

Ketua



Drs. H. Bambang Noorsetya, M.Si

Sekretaris,



Dra. Hj. Umi Chayatin, M.Si

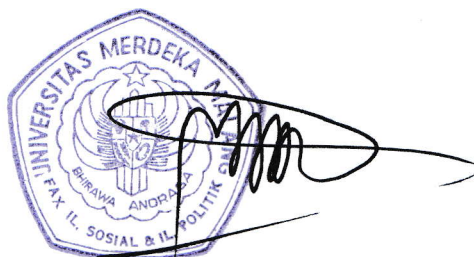
Anggota,



Chandra Dinata, S.Sos., M.I

Mengesahkan

Dekan FISIP Unmer Malang,



DR. SUKARDI, M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AREL BETRICK RAMADHAN

NPM : 18031000088

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas : Merdeka Malang

Mengatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa spanjang pengetahuan mengenai skripsi yang telah saya susun sekarang ini:

1. Masih belum pernah diajukan oleh orang lain dalam rangka memperoleh gelar akademik Sarjana Strata 1
2. Tidak memiliki kesamaan dengan karya-karya tulis ilmiah yang sudah ditulis dan diterbitkan orang lain
3. Setiap kutipan yang bersumber dari karya orang lain pada naska ini, selalu disebutkan sumber referensinya dan tertulis secara resmi dalam daftar pustaka.

Atas dasar pernyataan tersebut, apabila di dalam naskah ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menyatakan karya tulis ilmiah akademik skripsi ini digugurkan dan dengan segala konsekuensi yang diperoleh, bahkan bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal : 25 ayat 2 dan pasal 70) serta **Panduan Pencegahan Plagiasi** yang telah ditetapkan oleh lewat Keputusan Dekan Fisip Unmer Malang Nomor; Kep.12A/FISIP/UM/VII/2016 tanggal 7 juli 2016.

Malang, Januari 2021

Yang menyatakan



AREL BETRICK RAMADHAN

Motto:

Manusia adalah pencipta
Kebahagiaanya sendiri.

Kupersembahkan Kepada:

Ayah

Ibu

Adik

Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan baik ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014)” guna untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Untuk diriku sendiri yang telah sabar dan giat hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu
2. Bpk. Prof. Anwar Sanusi, S.E selaku Rektor Universitas Merdeka Malang
3. Bpk. Dr. Sukardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Ibu Dra. Hj. Umi Chayatin, M.Si selaku Kaprodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II
5. Bapak Drs. H. Bambang Noorsetya, M.Si selaku Dosen Pembimbing I

6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang
7. Seluruh Civitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang
8. Ibu Musarrofah S.Pt yang telah memberikan ijin untuk penelitian saya serta membantu peneliti sebagai narasumber penting dalam penelitian ini
9. Ibu Juma'ati SM yang telah membantu peneliti sebagai narasumber penting dalam penelitian ini
10. Seluruh pegawai Disnaker, PM-PTSP yang memberikan dukungan menyelesaikan skripsi ini
11. Keluarga saya yaitu Ayah saya Masligar Ari, Ibu saya Herlina Ocktavia, dan Adik saya Abim Ari, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa sehingga skripsi ini lancar sampai selesai
12. Teman terdekat saya yang sama-sama memperjuangkan gelar sarjana yaitu Reyhan yang sudah mau selalu menemani, Carrollina, Arie dan Laura yang selalu mendukung dan memberikan saran sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini
13. Seluruh teman-teman jurusan satu bimbingan saya yang selalu berbagi wawasan dan informasi

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama bagi kemajuan program studi Administrasi Publik kedepannya. Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis.

Penulis sangat membutuhkan saran dan kritik yang sifatnya membangun, untuk itu diharapkan masukannya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Malang, Januari 2022

Penulis,

Arel Betrick Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	5
2.1 ASN	5
2.1.1 Pengertian ASN.....	5
2.1.2 Syarat ASN.....	5
2.1.3 Tugas, Fungsi&Peran ASN.....	6
2.1.4 Manajemen ASN	6
2.2 Kinerja ASN	7
2.2.1 Pengertian Kinerja	7
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.2.3 Indikator Kinerja	8
2.2.4 Pengukuran Kinerja	9
2.3. Hak Dan Kewajiban ASN	10
2.3.1 Hak ASN	10
2.3.2 Kewajiban ASN.....	11
2.4 Upaya Peningkatan Kinerja.....	11

BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1 Jenis Penelitian	14
3.2 Fokus Penelitian	14
3.3 Informan Penelitian.....	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data	16
3.5 Teknik Analisis Data	17
3.6 Lokasi Penelitian	18
3.7 Jadwal Penelitian	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	21
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	21
4.1.1 Sejarah Disnaker, PM-PTSP	21
4.1.2 Lokasi Disnaker, PM-PTSP	22
4.1.3 Visi Misi Disnaker, PM-PTSP.....	23
4.1.4 Struktur dan Susunan Organisasi Disnaker, PM-PTSP	24
4.1.5 Tupoksi Disnaker, PM-PTSP	26
4.1.6 Program Kerja Disnaker, PM-PTSP	36
4.1.7 Jumlah Pegawai Disnaker, PM-PTSP.....	40
4.1.8 Prestasi Disnaker, PM-PTSP	43
4.1.9 Jumlah Pegawai Naik Pangkat 2017-2021.....	46
4.2 Penyajian Data.....	49
4.2.1 Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Disnaker, PM-PTSP .	49
4.2.2 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Disnaker, PM-PTSP	75
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Table 1 Jadwal Penelitian	20
Tabel 2 Tabel Program Kerja Disnaker, PM-PTSP 2021.....	37
Tabel 3 Tabel Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan Tahun 2021	40
Tabel 4 Tabel Jumlah Pegawai berdasarkan Eselon Tahun 2021	41
Tabel 5 Tabel Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jabatan Tahun 2021	42
Tabel 6 Tabel Jumlah Pegawai berdasarkan Diklat PIM Tahun 2021	43
Tabel 7 Tabel Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Disnaker, PM-PTSP Tahun 2017 ...	47
Tabel 8 Tabel Kehadiran Pegawai Disnaker, PM-PTSP Tahun 2021	51
Tabel 9 Tabel Kondisi Lingkungan Kerja Disnaker, PM-PTSP.....	55
Tabel 10 Tabel Sarana dan Prasarana Disnaker, PM-PTSP	56
Tabel 11 Prestasi Pegawai Disnaker,PM-PTSP Tahun 2021	59
Tabel 12 Sanksi Pegawai Disnaker, PM-PTSP Tahun 2021	61
Tabel 13 Tabel Bimtek Disnaker, PM-PTSP.....	63
Tabel 14 Tabel Diklat Pegawai Disnaker, PM-PTSP	67
Tabel 15 Tabel Workshop Pegawai Disnaker, PM-PTSP.....	69
Tabel 16 Tabel Seminar dan Webinar	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Komponen Analisis Data Kualitatif.....	18
Gambar 2 Gedung Disnaker, PM-PTSP Kota Malang.....	22
Gambar 3 Visi dan Misi Disnaker, PM-PTSP.....	23
Gambar 4 Struktur Organisasi Disnaker, PM-PTSP Kota Malang.....	24
Gambar 5 Piagam Penghargaan Disnaker, PM-PTSP.....	44
Gambar 6 Fasilitas Alat Absen Fingerprint.....	51
Gambar 7 Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Pengembangan Kompetensi Pegawai.....	90
Lampiran 2 Dokumentasi Rekapitulasi SIPRETI	102
Lampiran 3 Dokumentasi Kantor Disnaker, PM-PTSP.....	103
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian	104
Lampiran 5 Surat Penunjukan Dosen	105
Lampiran 6 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	106

ABSTRAKSI

Arel Betrick Ramadhan, 18031000088 dibimbing oleh Dosen Pembimbing I yaitu H. Bambang Noorsetya dengan Dosen Pembimbing II yakni Hj. Umi Chayatin. Menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI” (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014).

Sumber daya manusia adalah pelaku atau aktor penting dalam instansi atau organisasi, Saat ini dengan kemajuan teknologi yang terjadi memberikan kemudahan akses untuk sumber daya manusia dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan dan *skill*. Oleh karena itu, saat ini sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didalam suatu organisasi atau pun instansi pemerintahan. Sumber daya manusia memiliki peran atas kinerjanya didalam instansi. Kinerja merupakan suatu hasil atau bisa disebut dengan performa dari seorang pegawai atau karyawan. Kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri menjadi peran penting dalam berjalannya instansi pemerintah. Salah satu faktor yang membuat tujuan perusahaan berjalan lancar adalah dengan mengukur kinerja karyawan. Setiap pekerjaan memiliki standar kerja atau dimensi kerja tertentu, yang digunakan untuk menentukan elemen terpenting dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilaksanakan guna menghasilkan capaian kinerja didalam pemerintahan yang maksimal. Keberhasilan suatu instansi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja bisa dilaksanakan melalui meningkatkan faktor-faktor kinerja yang ada sehingga dapat menghasilkan capaian kinerja yang baik dan memunculkan kualitas pelayanan administrasi yang baik Disnaker, PM-PTSP menjalankan tupoksinya berdasarkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Disnaker, PM-PTSP. Terdapat upaya apa saja yang dilaksanakan bisa disebutkan yang setiap tahun terlaksana adalah pengembangan kompetensi selain itu juga disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Adanya kenaikan pangkat dan gaji juga merupakan upaya-upaya yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Disnaker, PM-PTSP. Upaya peningkatan kinerja ini dibutuhkan guna mewujudkan kualitas pelayanan administrasi yang baik di Disnaker, PM-PTSP. adanya upaya peningkatan kinerja melalui program maupun kebijakan memiliki peran penting dalam berlangsungnya pelaksanaan pemerintah di Disnaker, PM-PTSP. Disnaker, PM-PTSP tentu melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja guna meningkatkan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Didalam pelaksanaan upaya peningkatan kinerja tentu juga terdapat kendala-kendala yang harus dihadapi. Kinerja pegawai di Disnaker, PM-PTSP umumnya sudah baik namun tetap ada kendala yang dihadapi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat kendala yang dihadapi antara lain adalah beban kerja yang terlalu tinggi dimana ASN yang ada sudah mulai berkurang sehingga mengakibatkan tingkat frekuensi pekerjaan yang tinggi, yang kedua ialah kompetensi ASN yang ditetapkan pada posisinya tidak sesuai, Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan dan menganalisis bagaimana upaya peningkatan kinerja pegawai di Disnaker, PM-PTSP Kota

Malang. Manfaat dari penelitian ini adalah Hasil dari penelitian dapat digunakan untuk bahan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan perusahaan terkhusus tentang peningkatan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan menganalisis data dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan konklusi atau kesimpulan. Hasil penelitian ini yaitu upaya peningkatan kinerja yang ada pada Disnaker, PM-PTSP Kota Malang antara lain peningkatan disiplin, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan kepada pegawai, memberikan sanksi kepada pegawai, pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta adanya kenaikan gaji dan tunjangan kinerja. Dalam pelaksanaannya upaya-upaya tersebut tentu terdapat faktor pendukung dan penghambatnya namun pada umumnya sudah baik dan tidak ada permasalahan yang serius atau memiliki dampak besar.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Kompetensi, Disnaker,PM-PTSP

ABSTRACT

Arel Betrick Ramadhan, 18031000088 is supervised by the first Advisor, H. Bambang Noorsetya and the second Advisor, Hj. Umi Chayatin. Completed the thesis writing with the title "EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT EFFORTS" (Case Study at the Department of Manpower, Investment and One-Stop Integrated Services Malang City based on the Law of the Republic of Indonesia No. 5 of 2014).

Human resources are important actors or actors in agencies or organizations. Currently, technological advances that occur provide easy access for human resources in increasing insight, knowledge and skills. Therefore, currently human resources must have good performance in carrying out their duties and functions within an organization or government agency. Human resources have a role in their performance within the agency. Performance is a result or can be called the performance of an employee or employee. The performance of human resources itself becomes an important role in the running of government agencies. One of the factors that make the company's goals run smoothly is to measure employee performance. Each job has certain work standards or work dimensions, which are used to determine the most important elements of the job. Therefore, performance improvement needs to be carried out in order to produce maximum performance in government. The success of an agency can be achieved by improving employee performance. Performance improvement can be carried out by increasing the existing performance factors so that it can produce good performance achievements. . There are any efforts that are carried out, it can be mentioned that every year carried out are competency development as well as work discipline, creating a conducive work environment, The existence of promotions and salaries are also efforts that are carried out to improve employee performance in the Manpower Office, PM-PTSP. Efforts to improve this performance are needed in order to realize a good quality of administrative services at the Manpower Office, PM-PTSP. the existence of efforts to improve performance through programs and policies has an important role in the ongoing implementation of the government in the Manpower Office, PM-PTSP. Manpower, PM-PTSP certainly make efforts to improve performance in order to improve competency development for their employees. In the implementation of efforts to improve performance, of course there are also obstacles that must be faced. The performance of employees at the Manpower Office, PM-PTSP is generally good but there are still obstacles to be faced. In improving the performance of employees there are obstacles faced, among others, is the workload that is too high where the existing ASN has begun to decrease resulting in a high level of work frequency, the second is the competence of ASN that is set in an inappropriate position. The purpose of this study is to describe and analyze how efforts are made to improve employee performance at the Manpower Office, PM-PTSP City Poor. The benefit of this research is that the results of the research can be used as material in considering the company's decision making, especially regarding improving employee performance. The method used in this research is descriptive qualitative and analyzes data by collecting data, reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of this study are efforts to improve existing performance at the Manpower Office, PM-PTSP Malang City, including increasing discipline, creating a conducive work environment, giving awards to employees, giving sanctions to employees, implementing competency development, as well as increasing salaries

and performance allowances. In the implementation of these efforts, of course, there are supporting and inhibiting factors, but in general they are good and there are no serious problems or have a big impact.

Keywords: Performance, Employees, Competence, Manpower, PM-PTSP