



Analisis Penerapan Akuntansi Pada Koperasi Wanita Mekar Sari Desa Lubuk Ogong Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan, **Raja Ade Fitrasari Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yusnita**

Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kopi Lokal Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery, **Yunita Fitri Wahyuningtyas, Anang Bagus Setyawan**

Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Bantul, **Ella Meirizki, Insiatiningsih Insiatiningsih**

Tingkat Kepuasan Pengunjung Puskesmas Di Kota Yogyakarta Studi Berdasarkan Review Google Maps, **Ary Sutrischastini, Agung Jaya Endranto**

Upaya Pencapaian Target Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Yang Bersumber Dari Retribusi Daerah Melalui Transaksi Non Tunai Di Kabupaten Purworejo, **Syeh Assery, Aulia Widyasmara**

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Mie Gacoan Yogyakarta Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Mediasi, **Dewi Siska Andari, Muhammad Mathori**

Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Subbag Kepagawaian Dan Tata Usaha Balai Besar Veteriner Wates, **Suci Utami Wikaningtyas, Ika Wahyu Setyawati, Rufaida Setyawati**

Upaya Peningkatan Kinerja Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, **Suhartono Suhartono, Arinta Kurnia Budiharja**

Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, **Muhammad Awal Satrio Nugroho, Budiarto Budiarto, Zaenab Alboneh**

Evaluasi Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, **Achmad Tjahjono, Podar Sasongko**

Evaluasi Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olah Raga Dalam Rangka Peningkatan Pengembangan Wisata Kabupaten Pacitan, **Meidi Syaflan, Sukanto Sukanto, Mohammad Mahsun**

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Kampus STTA Yogyakarta, **Yenni Kurnia Gusti, Shaliha Nafsul Muthmainatu Rohmatulloh**

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Nilai Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2016-2020, **Sulastiningsih Sulastiningsih, Yoga Pradita, Mahamadaree Waeno**

Analisis Sistem Penggajian Tenaga Kontrak UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, **Muhammad Subkhan, Wahyu Setianingsih, Ruddy Tri Santoso**

Pengaruh Penempatan Pegawai, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul, **Nur Widiastuti, Alex Taufiq**

Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kanwil DJP D.I. Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19, **Akhmad Jazuli, Sofiati Sofiati, Donny Prasetyo**

Upaya Peningkatan Kompetensi Personil Polri Di Ditidensos Densus 88 At Polri Wilayah Yogyakarta, **Sumarno Sumarno, Mudasetia Mudasetia**

Implementasi Digital Marketing Untuk Meningkatkan Jumlah Konsumen Pada Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF), **Angki Dwi Aryani, Nita Fitriana**

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Tetap Yayasan Pupuk Kaltim Kota Bontang, **Zulkifli Zulkifli, Abdul Halim, Wahyu Purwanto**

Penilaian Kinerja, Peningkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, **Uswatun Chasanah, Muhammad Heri Nugroho**

Home / Archives / Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2>

Published: 2023-06-28

Articles

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PADA KOPERASI WANITA MEKAR SARI DESA LUBUK OGONG KECAMATAN BANDAR SEKIJANG KABUPATEN PELALAWAN

Raja Ade Fitrasari Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yunita

386 – 401



PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOPI LOKAL

Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery

Yunita Fitri Wahyuningsih, Anang Bagus Setyawan, Lukia Zuraida

402 – 416



PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL

Ela Merick, Insiatiningsih Insiatiningsih

417 – 439



TINGKAT KEPUASAN PENGUNJUNG PUSKESMAS DI KOTA YOGYAKARTA

Studi Berdasarkan Review Google Maps

Ary Sutrisnastini, Agung Jaya Endramto

440 – 454



UPAYA PENCAPAIAN TARGET PENERBAHAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) YANG BERSUMBER DARI RETRIBUSI DAERAH MELALUI TRANSAKSI NON TUNAI DI KABUPATEN PURWOREJO

Syeh Assery, Aulia Widayana

455 – 467



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GAOAN YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dewi Sika Andari, Muhammad Mathori

468 – 489



EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA SUBBAG KEPAGAWAIAN DAN TATA USAHA BALAI BESAR VETERINER WATES

Suci Utami Wilkanningsih, Ika Wahyu Setyawati, Rofaida Setyawati

490 – 507



UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Suhartono Suhartono, Arinta Kurnia Budiharja

508 – 522



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PACITAN

Muhammad Avel Satrio Nugroho, Budiarto Budiarto, Zaeen Alboneh

523 – 538



EVALUASI KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011

Achmad Tjahjono, Podar Sasongko, Manendha Magantri Kumdala

539 – 556



EVALUASI KINERJA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DALAM RANGKA PENINGKATAN PENGEMBANGAN WISATA KABUPATEN PACITAN

Meidi Syellen, Sukanto Sukanto, Mohammad Mahsun

557 – 572



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA KAMPUS STA YOGYAKARTA

Yenni Kurnia Gusti, Shaliba Nafsil Muthmainatu Rohmatulloh

573 – 594



PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2016-2020

Sulastiningsih Sulastiningsih, Yoga Pradita, Mahamadree Waeno

595 – 616



ANALISIS SISTEM PENGAJIAN TENAGA KONTRAK UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Muhammad Subhan, Wahyu Setianingsih, Ruddy Tri Santoso

617 – 630



PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Nur Wildastuti, Alex Taufiq

631 – 651



PENGARUH REMUNERASI KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

Akhmad Jasul, Soflati Soflati, Donny Prasetyo

652 – 674



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONIL POLRI DI DITIDENSOS DENSIUS 88 AT POLRI WILAYAH YOGYAKARTA

Sumarno Sumarno, Mudasetia Mudasetia

675 – 695



IMPLEMENTASI DIGITAL MARKETING UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KONSUMEN PADA LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR NURUL FIKRI (BKB NF)

Angki Dwi Anyani, Nita Fitriana

696 – 717



PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN TETAP YAYASAN PUPUK KALTIM KOTA BONTANG

Zulkifli Zulkifli, Abdul Halim, Wahyu Purnawanto

718 – 741



PENILAIAN KINERJA, PEMERINKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SLEMAN

Uswatun Chasanah, Muhammad Heri Nugroho

742 – 751



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



PODLS



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



EVALUASI KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011

Achmad Tjahjono¹, Podar Sasongko², Manendha Maganitri Kundala³

¹²³Program Studi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
cahyoww2015@gmail.com¹

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan merupakan kunci keberhasilan dari pelayanan Rumah Tahanan Kelas IIA Yogyakarta. Disisi lain kinerja pegawai dari segi orientasi pelayanan, integritas pegawai, komitmen pegawai, kedisiplinan, kerja sama, jiwa kepemimpinan pegawai dinilai masih belum optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta, penyebab kinerja pegawai belum optimal dan upaya meningkatkan kinerja pegawai di RUTAN Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta masih belum optimal karena masih menghadapi berbagai masalah, antara lain: (1) kurangnya jumlah pegawai (2) kurangnya pendidikan dan pelatihan pegawai, (3) kurangnya kerjasama pegawai, (4) rendahnya kedisiplinan pegawai, (5) *over load* pekerjaan pegawai (6) sarana dan prasarana yang belum memadai, (7) proses pelayanan WBP dan Fasilitas pelayanan yang dilakukan dengan instansi lain dan penyedia jasa pihak ke-3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIA Yogyakarta adalah: (1) Melakukan koordinasi untuk membuat jadwal kegiatan dan pelayanan WBP. (2) Mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat teknis, kepemimpinan, dan kesamaptaa sesuai dengan kompetensi pada bidang tugasnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. (3) Melakukan kerjasama dengan kementerian agama untuk melakukan pembinaan rohani WBP. (4) Melakukan koordinasi untuk mengajukan permohonan anggaran guna melakukan perawatan, perbaikan, dan pengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan.

Kata kunci : orientasi pelayanan, integritas pegawai, komitmen pegawai, kedisiplinan, kerja sama, jiwa kepemimpinan pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS. Dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja PNS adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari PNS yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk melakukan pemantauan kualitas kinerja pegawai dapat dilakukan melalui sebuah kegiatan evaluasi kinerja yaitu suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005:9). Dalam PP No.46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil kinerja pegawai dapat diukur dari 6 indikator penilaian kinerja yaitu: Orientasi pelayanan pegawai, integritas pegawai, komitmen pegawai, disiplin pegawai, kerjasama dan kepemimpinan pegawai.

Evaluasi kinerja dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam organisasi, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang sehingga kegiatan dapat dilakukan dengan lebih baik. Dalam Pasal 17 Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut: 91 – ke atas: sangat baik, 76 – 90: baik, 61 – 75: cukup, 51 – 60: kurang, 50 ke bawah: buruk. Pasal 18 Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penilaian diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan responden didapatkan data yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada nilai kurang dari target kinerja pegawai seperti yang ada pada Tabel 1. hasil wawancara, yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. landasan praktis

No	Permasalahan	Nilai	Target	Keterangan
1	Orientasi pelayanan pegawai rendah	59	100	Kurang
2	Disiplin pegawai rendah	59,5	100	Kurang
3	Integritas kerja pegawai rendah	60,5	100	Cukup
4	Komitmen pegawai rendah	60	100	Kurang
5	Tingkat kerjasama pegawai rendah	58	100	Kurang
6	Kurangnya jiwa kepemimpinan pegawai	56	100	Kurang

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta di setiap indikator penilaiannya belum sesuai dengan standar kerja petugas masyarakatan dan pencapaian kinerja pegawai berada pada nilai kurang dari target kinerja pegawai yang diatur dalam PP No.46 Tahun 2011. Berdasarkan alasan tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta belum optimal.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pertanyaan penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta?
- 2) Mengapa kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta belum optimal?
- 3) Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta?

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta.
- 2) Menganalisis penyebab kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta belum optimal.
- 3) Merumuskan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara kelas IIA Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Kajian Teori

Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja yaitu "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM* (2005:20) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada pegawai, antara pegawai dengan atasannya langsung.

Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Unsur Unsur Yang Dievaluasi

Unsur-unsur yang evaluasi dalam melaksanakan penilaian kerja pegawai berdasarkan PP N0. 46 Tahun 2011 terdapat 6 indikator yaitu :

- a. Orientasi Pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- b. Integritas Pegawai yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- d. Kedisiplinan yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e. Kerjasama yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Waktu Evaluasi

Di dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Pasal 4 menerangkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur SKP dan PPKP. Penilaian SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Di lingkungan Rumah Tahanan Negara IIA Yogyakarta, penilaian kinerja dilakukan secara rutin 1 tahun sekali yaitu pada akhir tahun melalui SKP dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yang menjadi alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok oleh setiap PNS, selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Rencana Kerja Organisasi.

Pelaku Evaluasi

Di dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Disebutkan dalam pasal 13 ayat (1) Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Ayat (2) Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Pengertian Pegawai

Sebagaimana dimaksud dalam undang-undang republik indonesia nomor 8 tahun 1974 Pasal 1 tentang pokok-pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam disiplin ada tiga aspek, dimana ketiga hal tersebut sebagai berikut: Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dikontrol dan dilihat baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin kerja terdiri dari metode pengedaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan, dan mutu yang telah dibakukan. Disiplin terhadap perbuatan adalah keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan standar.

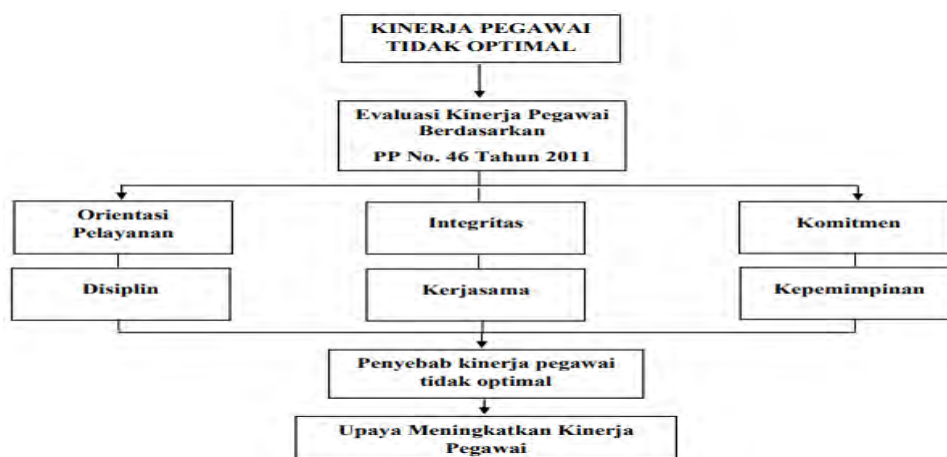
Pengertian Pelanggaran Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil bab I ketentuan umum, pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Kerangka Penelitian

Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Kerangka berfikir dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil wawancara awal yang menunjukan kinerja pegawai belum optimal sehingga perlu dilakukan evaluasi kinerja pegawai melalui 6 indikator penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 yaitu orientasi pelayanan, integritas pegawai, komitmen pegawai, kedisiplinan, kerjasama pegawai dan jiwa kepemimpinan. Dengan evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui kendala yang menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mengetahui upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal.

Gambar 1. Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Rancangan Desain Penelitian

Sifat dan jenis penelitian ini adalah kualitatif yaitu pemaparan secara konkrit terhadap objek permasalahan berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, sedangkan normatif adalah pengkajian objek permasalahan terhadap Evaluasi Kinerja Pegawai yang didasarkan atas ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

Data Dan Sumber Data Penelitian

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kasubsi Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta yaitu Kasubsi Pelayanan Tahanan, Kasubsi Bimbingan Kegiatan, Kasubsi Pengelolaan, Kepala Kelsatuan Pengamanan

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari: Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan menteri, Buku manajemen dan kepustakaan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta Jl. Taman Siswa No. 6 Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

a) Observasi

Observasi, menurut Sugiyono (2008:166) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

b) Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.

c) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

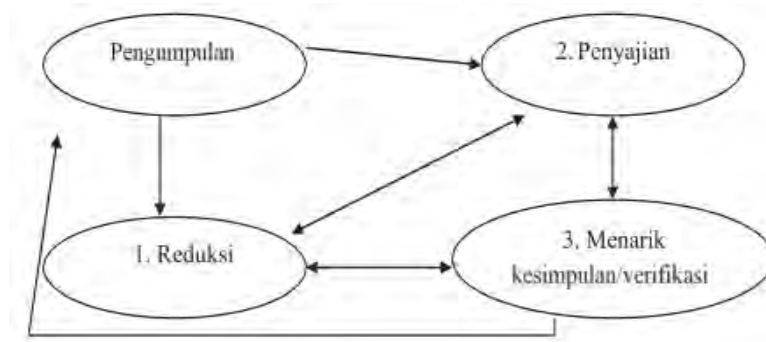
Keabsahan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian kualitatif yang dapat dinilai baik dan mendekati kebenaran peneliti berusaha agar data penelitian memenuhi kriteria keabsahan data kredibilitas seperti yang diuraikan (Imron, 1996).

Analisis Data

Analisis data yang muncul baik berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka dari data yang telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (wawancara, observasi, dokumen), peneliti menggunakan analisis interaktif menurut Milles dan Huberman (1984). Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Gambar 2. Model Interaktif



Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berperan dalam mengungkap tujuan dari penelitian, yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai di RUTAN Yogyakarta. Wawancara terhadap unsur-unsur yang terlibat dari evaluasi kinerja pegawai di RUTAN Yogyakarta.

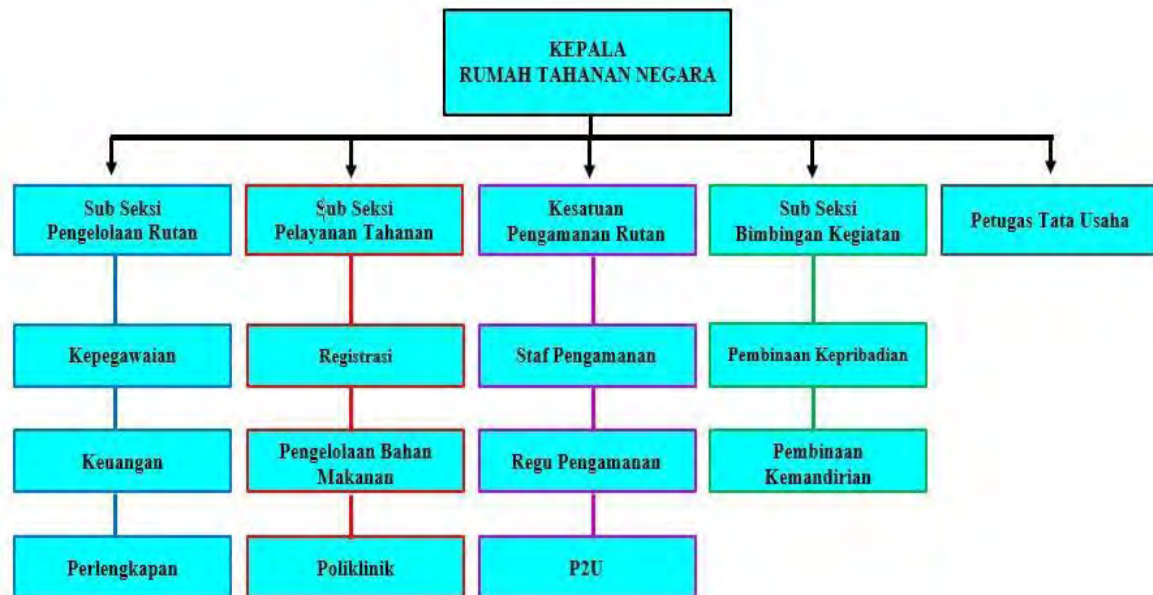
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Tempat Penelitian

Rumah Tahanan Negara Kelas II A Yogyakarta diresmikan pada tanggal 31 Maret 2009 dengan menempati tanah Sultan Ground yang terletak di Jalan Taman Siswa No 6A Yogyakarta di wilayah Margoyasan PA II/ RT 30 RW 08, Gunung Ketur, Pakualaman Yogyakarta. Bertolak dari peran dan fungsi Rumah Tahanan Negara Kelas II A Yogyakarta diatas, cita-cita ini dituangkan ke dalam Visi dan misi Rumah Tahanan Negara Kelas II A Yogyakarta.

Gambar 4. Struktur Organisasi



Tugas yang dimiliki oleh masing-masing sub seksi yang ada di Rutan sebagai berikut:

- Sub Seksi Pelayanan Tahanan mempunyai tugas melakukan pengadministrasian dan perawatan, mempersiapkan pemberian bantuan hukum dan penyuluhan bagi tahanan.
- Sub Seksi Bimbingan Kegiatan mempunyai tugas memberikan bimbingan kegiatan dan mempersiapkan bahan bacaan bagi tahanan.
- Sub Seksi Pengelolaan RUTAN mempunyai tugas melakukan pengurusan keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan kepegawaian di lingkungan RUTAN.
- Kesatuan Pengamanan RUTAN mempunyai tugas memelihara keamanan dan ketertiban RUTAN.
- Petugas Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat dan kearsipan.

Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data kepegawaian diketahui bahwa Rutan kelas IIA Yogyakarta didukung oleh 90 pegawai yang terbagi dalam susunan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan: SLTA 30 orang, D3 5 orang, SI 53 orang, SII 2 orang. Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) 5 orang, dan jabatan fungsional umum (JFU) 80 orang. Susunan pegawai berdasarkan golongan adalah dari golongan III/a dengan jumlah 23 orang, sedangkan jumlah terendah berasal dari golongan IV/c sebanyak 1 pegawai, golongan II/a sebanyak 15 pegawai, golongan II/c sebanyak 6 pegawai, golongan II/d sebanyak 14 pegawai, golongan III/b sebanyak 18 pegawai, golongan III/c sebanyak 11 pegawai dan golongan III/d sebanyak 2 pegawai.

Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Kerja

Pelaksanaan evaluasi penilaian kerja di lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta dilakukan dengan evaluasi penilaian kinerja pegawai (PPKP) berdasarkan indikator dalam PP No.46 Tahun 2011 yaitu Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Kedisiplinan, kerjasama, dan Jiwa kepemimpinan sehingga diketahui klasifikasi pegawai dengan nilai PPKP baik dan pegawai dengan klasifikasi nilai PPKP rendah. Melakukan pemantauan kedisiplinan, pelanggaran, pendidikan, dan jenjang jabatan pegawai melalui aplikasi SIMPEG KEMENKUMHAM.

Hasil Penelitian

1. Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara diperoleh temuan bahwa kualitas kinerja Pegawai RUTAN Yogyakarta diindikasikan masih menghadapi berbagai masalah di lihat dari enam indikator penilaian kinerja Sesuai PP No.46 tahun 2011 :

a. Orientasi pelayanan

Dari hasil penelitian langsung dilapangan mengenai orientasi pelayanan masih terjadi beberapa permasalahan dalam memberikan pelayanan perawatan makanan, perawatan kesehatan, dan pembinaan kepribadian serta kemandirian terhadap WBP. Hal ini berdasarkan hasil wawancara Kasubsi Pelayanan Tahanan RUTAN Yogyakarta bahwa :

"Orientasi pelayanan pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap WBP dan masyarakat belum optimal. Jumlah petugas pelayanan yang terbatas menyebabkan petugas kesulitan melakukan pelayanan, kendala proses perawatan makanan dan perawatan kesehatan, kerusakan fasilitas WARTELSUSPAS, dan kendala dalam proses persidangan dan pemberian hak CB, PB, CMB, ASIMILASI, REMISI, pelayanan konsultasi bantuan hukum, karena harus berkoordinasi dengan pihak kejaksaan dan kepolisian."

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Kasubsi Bimbingan Kegiatan RUTAN Yogyakarta bahwa:

"Orientasi pelayanan pegawai dalam memberikan bimbingan kemandirian dan kepribadian kepada WBP belum optimal. Proses bimbingan kerja terkendala dengan sarana dan prasarana yang terbatas seperti mesin las, alat sablon. Belum tersedianya proyektor sebagai sarana pendukung untuk memberikan materi dakwah secara digital."

Menurut Ka KPRTN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Pegawai sudah dapat memberikan pelayanan yang baik kepada WBP. Petugas selalu memberikan saran kepada WBP apabila ditemukan masalah terkait fasilitas yang menjadi hak WBP dan mengarahkan ke Subsidi yang berkompeten dalam permasalahan itu."

Kasubsi Pengelolaan RUTAN Yogyakarta berpendapat bahwa:

"Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan saya rasa masih belum optimal karena keterbatasan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tupoksi pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai kompetensi bidang tugas kerjanya."

Tabel 4. Hasil Wawancara Indikator Orientasi Pelayanan

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Orientasi Pelayanan	Belum Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Orientasi Pelayanan	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Orientasi Pelayanan	Belum Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Orientasi Pelayanan	Sudah Optimal

b. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Hasil wawancara dengan Kasubsi Pengelolaan RUTAN Yogyakarta menyatakan bahwa:

"Integritas pegawai dari sisi nilai, norma dan etika dalam organisasi, dapat dinilai setiap pegawai sudah memiliki integritas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menjaga nama baik organisasi."

Sementara pendapat yang selaras juga di sampaikan oleh Kasubsi Pelayanan Tahanan yang mengatakan bahwa :

"Integritas pegawai sudah baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menjaga nama baik organisasi karena pegawai bisa berhasil memberikan pelayanan yang baik kepada WBP dan masyarakat."

Menurut pendapat Kepala Kesatuan Pengamanan RUTAN Yogyakarta bahwa:

"Integritas dan komitmen pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaan menyebabkan kondisi keamanan dan ketertiban Rutan saat ini sangat baik, aman terkendali dan kondusif."

Menurut Kasubsi Bimbingan Kegiatan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Integritas kerja pegawai pada Subsidi Bimbingan Kegiatan menurut saya masih belum optimal karena beberapa pegawai masih banyak yang mangkir dari tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan."

Tabel 5. Hasil Wawancara Indikator Integritas Pegawai

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Integritas Pegawai	Sudah Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Integritas Pegawai	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Integritas Pegawai	Sudah Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Integritas Pegawai	Sudah Optimal

c. Komitmen

Komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Menurut Kasubsi Pengelolaan menjelaskan bahwa:

"Secara keseluruhan pegawai yang ada di organisasi Rutan Yogyakarta sudah memiliki komitmen yang baik dan selaras, karena pegawai sudah bisa secara bersama-sama menjaga kualitas pelayanan dan keamanan Rutan, pegawai sudah bisa menghapus pungli dalam bentuk pelayanan apapun, dan tidak ada pegawai yang terlibat dalam melakukan tindakan korupsi."

Pendapat lain dari Kepala Kesatuan Pengamanan menjelaskan tentang komitmen pegawai RUTAN Yogyakarta bahwa:

"Pegawai belum bisa berkomitmen dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam melaksanakan komitmen terhadap kedisiplinan, baik dalam bentuk disiplin waktu, disiplin pekerjaan maupun disiplin perbuatan."

Pendapat Kasubsi Pelayanan Tahanan RUTAN Yogyakarta:

"Staf Pelayanan Tahanan sudah dapat berkomitmen dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada WBP dan masyarakat atau pengunjung."

Dari penjelasan Kasubsi Bimbingan Kegiatan RUTAN Yogyakarta memberikan jawaban bahwa:

"Pegawai pada Subsidi Bimbingan Kegiatan belum bisa melaksanakan komitmen terhadap RUTAN dengan baik, karena banyak pegawai yang masih dirasa kurang disiplin dalam bekerja."

Tabel 6. Hasil Wawancara Indikator Komitmen Pegawai

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Komitmen Pegawai	Sudah Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Komitmen Pegawai	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Komitmen Pegawai	Sudah Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Komitmen Pegawai	Belum Optimal

d. Disiplin

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubsi Pengelolaan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Terdapat beberapa pegawai yang izin kepada untuk terlambat datang ke kantor karena adanya kesibukan rumah tangga. Mengenai pemakaian seragam dan atribut belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan, masih terdapat pegawai yang menggunakan atribut seragam dinas yang tidak lengkap, dan terkadang kurang menjaga kebersihan lingkungan kerja, tidak mengikuti apel pagi, dari sisi tanggung jawab pekerjaan juga terkadang tidak dapat menyelesaikan tepat waktu."

Pendapat yang senada juga diutarakan oleh Kepala Kesatuan Pengamanan bahwa:

"Kedisiplinan anggota jaga beliau mengatakan staf pengamanan maupun regu jaga masih banyak yang kurang disiplin dalam hal keterlambatan hadir, lupa melakukan absen, tidak ada di pos jaga, tidak melakukan kontrol keamanan,

tidak memberikan teguran kepada WBP yang melanggar aturan, tidak mengerjakan laporan dengan baik, tidak berpakaian rapi, tidak memperhatikan kerapihan pos jaga, tidak memperhatikan kerapihan dan keadaan sarana prasarana pengamanan.”

Dari hasil wawancara dengan Kasubsi Pelayanan Tahanan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

“Beberapa pegawai kerap terlambat datang ke kantor, dengan alasan mengurus anak terlebih dahulu. Dalam hal kedisiplinan pekerjaan sudah baik, staf saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam hal berpakaian masih ada beberapa yang menurut saya belum berpakaian dengan rapi, penggunaan atribut seragam dinas yang tidak lengkap, dan terkadang kurang menjaga kebersihan lingkungan kerja.”

Hal yang sama juga diutarakan oleh Kasubsi Bimbingan Kegiatan yang menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara tentang kedisiplinan, dalam disiplin terhadap waktu masih banyak staf saya yang sering terlambat datang ke kantor dan tidak ada diruang kerja, dilihat dari disiplin kerja karena pegawai itu terlambat datang ke kantor maka dia tidak mengikuti apel pagi, dari sisi tanggung jawab pekerjaan juga terkadang tidak dapat menyelesaikan tepat”

Tabel 7. Hasil Wawancara Indikator Kedisiplinan Pegawai

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Kedisiplinan Pegawai	Belum Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Kedisiplinan Pegawai	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Kedisiplinan Pegawai	Belum Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kedisiplinan Pegawai	Belum Optimal

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Hasil wawancara dari Kepala Kesatuan Pengamanan RUTAN Yogyakarta menyatakan bahwa :

“Kerjasama pegawai dan anggota regu jaga bisa dikatakan sangat baik karena dengan kondisi sarana dan prasarana yang terbilang terbatas dan jumlah WBP yang sangat banyak pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik dan tetap menjaga kekompakan untuk menjaga situasi Rutan tetap dalam keadaan aman dan tertib.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubsi Pelayanan Tahanan diperoleh hasil bahwa:

“Tingkat kerjasama pegawai sudah baik dengan melakukan koordinasi dengan rekan kerja terkait dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat.”

Menurut Kasubsi Pengelolaan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Kerjasama antar pegawai sudah bagus, tidak ada masalah dalam masalah saling bantu menyelesaikan pekerjaan. Artinya staf saya mau membackup pekerjaan rekan kerjanya apabila sedang diberi tugas yang lain."

Pendapat yang berbeda diutarakan oleh Kasubsi Bimbingan Kegiatan RUTAN Yogyakarta yang menerangkan bahwa:

"Menurut saya kerjasama pegawai sudah terbilang baik dalam 1 bidang pelatihan, akan tetapi dengan kegiatan pelatihan di bidang lain terkadang masih enggan untuk membantu pegawai yang bertanggung jawab di bidang itu, dapat di bilang pekerjaan saya sudah saya selesaikan, pekerjaanmu tanggung jawabmu."

Tabel 8. Hasil Wawancara Indikator Kerjasama Pegawai

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Kerjasama Pegawai	Sudah Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Kerjasama Pegawai	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Kerjasama Pegawai	Sudah Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Kerjasama Pegawai	Sudah Optimal

f. Jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubsi Bimbingan Kegiatan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Dalam hal jiwa kepemimpinan tidak semua staf bimbingan kegiatan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, karena jika pegawai tidak bisa disiplin terhadap waktu, diri sendiri, dan pekerjaan berarti pegawai tersebut belum bisa memimpin dirinya sendiri dengan baik."

Berbeda dengan pendapat Kasubsi Bimbingan Kegiatan, Kasubsi Pelayanan RUTAN Yogyakarta memberikan keterangan bahwa :

"Dalam hal jiwa kepemimpinan pegawai, dikatakan baik. Karena dapat menjalin komunikasi dalam bekerja baik dengan rekan kerjanya melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan. Sehingga pelayanan dapat dilaksanakan dengan baik."

Menurut Kepala Kesatuan Pengamanan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Regu pengamanan belum mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, karena mereka tidak bisa untuk mengajak rekan 1 regu untuk bertindak lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan."

Menurut Kasubsi Pengelolaan RUTAN Yogyakarta menjelaskan bahwa:

"Pegawai belum mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, karena mereka belum bisa mengingatkan pegawai di subsi pengelolaan dan subsi lain untuk menjaga kedisiplinan dan ketertiban."

Tabel 9. Hasil Wawancara Indikator Jiwa Kepemimpinan Pegawai

No	Informan	Indikator	Pendapat
1	Kasubsi Pelayanan Tahanan	Jiwa Kepemimpinan	Sudah Optimal
2	Kasubsi Bimbingan Kegiatan	Jiwa Kepemimpinan	Belum Optimal
3	Kasubsi Pengelolaan	Jiwa Kepemimpinan	Belum Optimal
4	Kepala Kesatuan Pengamanan	Jiwa Kepemimpinan	Belum Optimal

Dari hasil wawancara yang dilakukan diperoleh data bahwa kinerja pegawai belum optimal pada 4 indikator dan 2 indikator dinilai sudah optimal seperti yang di rangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Kinerja Pegawai Sesuai Indikator Penilaian Kinerja

No	Indikator Penilaian Kinerja	Kualitas Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Belum Optimal
2	Integritas Pegawai	Sudah Optimal
3	Komitmen Pegawai	Belum Optimal
4	Kedisiplinan Pegawai	Belum Optimal
5	Kerjasama Pegawai	Sudah Optimal
6	Jiwa Kepemimpinan	Belum Optimal

2. Penyebab Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta Belum Optimal

Berdasarkan dari petikan wawancara yang dilakukan dengan Kasubsi Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta diatas diketahui bahwa masih terdapat 7 permasalahan yang menjadi penghambat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan yaitu:

- Kurangnya jumlah pegawai yang berketrampilan dalam pengelolaan bahan makanan dan pembinaan kemandirian serta kepribadian WBP.
- Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai.
- Kurangnya tingkat kerjasama pegawai.
- Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai.
- Over load pekerjaan pegawai yang diberi tugas lain diluar tupoksi.
- Sarana dan prasarana yang belum memadai.
- Proses pelayanan WBP dan Fasilitas pelayanan yang dilakukan dengan instansi lain dan penyedia jasa pihak ke-3.

3. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di RUTAN Yogyakarta ditinjau dari indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kedisiplinan, kerja sama, jiwa kepemimpinan menurut narasumber sebagai berikut:

- Mengirimkan pegawai mengikuti pelatihan pengelolaan bahan makanan, pelatihan pembinaan kerja dan pelatihan pembinaan kepribadian.
- Memberikan pelatihan kerjasama tim seperti kegiatan outbond, memberikan dukungan dan penguatan terhadap pegawai untuk meningkatkan moral pegawai.

- c) Melatih sikap disiplin dengan menerapkan sistim *reward and punishment* dan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti diklat kesamaptaan dan PDP.
- d) Melakukan koordinasi untuk membuat jadwal kegiatan dan pelayanan WBP, serta pembagian beban kerja supaya pegawai tidak bekerja secara berlebihan dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- e) Mengajukan surat permohonan anggaran untuk melakukan perawatan, perbaikan, dan pengadaan sarana prasarana yang belum memadai.
- f) Berkoordinasi dengan pihak penyedia jasa agar melakukan perawatan fasilitas WARTELSUSPAS secara berkala.

Pembahasan

1. Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta

Kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta dinilai masih belum optimal, berdasarkan hasil wawancara diperoleh temuan bahwa dari setiap indikator penilaian kinerja masih menghadapi berbagai masalah, antara lain kurangnya petugas pelayanan, keterbatasan pegawai yang memiliki ketrampilan dan kemahiran dalam pengelolaan bahan makanan untuk WBP serta dalam pembinaan ketrampilan dan kemandirian WBP, kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terkait dengan peraturan dalam melaksanakan pekerjaan pada setiap satuan kerja, kurangnya tingkat kerjasama beberapa pegawai, kurangnya kedisiplinan pegawai, overload pekerjaan, kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam melakukan pekerjaan.

Rendahnya kinerja pegawai dalam birokrasi pelayanan disebabkan oleh keterbatasan jumlah petugas pelayanan. Untuk itu instansi seharusnya menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan ketrampilan dalam bidang tugasnya dengan melakukan pembagian pegawai sesuai dengan kompetensinya agar tidak terjadi *overload* pekerjaan pada pegawai. Salah satu kendala yang menghambat proses pelayanan yang dilakukan oleh pegawai RUTAN Yogyakarta adalah proses pelayanan WBP yang dilakukan dengan Kepolisian dan Kejaksaan. Selain itu fasilitas pelayanan yang dilakukan dengan penyedia jasa pihak ke-3 juga menjadi kendala dalam penyediaan fasilitas pelayanan bagi WBP. Untuk itu Rutan Yogyakarta harus berkoordinasi lagi untuk mendapatkan hak atas perjanjian kontrak yang dilakukan dengan pihak penyedia jasa.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa nilai integritas pegawai sudah dinilai optimal, dengan terbentuknya integritas kerja yang tinggi pegawai akan saling percaya dan pada akhirnya sifat saling percaya ini berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Harmaily (2019) Pegawai yang memiliki integritas merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Komitmen pegawai menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen pegawai dirasa belum bisa mentaati peraturan yang diterapkan oleh organisasi. Sehingga pejabat harus berusaha untuk selalu mengawasi dan memberikan motivasi kepada pegawai agar komitmen kerja pegawai tetap dapat terjaga dengan baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai dalam indikator kedisiplinan dinilai masih sangat rendah. Kurangnya kedisiplinan pegawai baik dalam disiplin waktu, disiplin kerja, dan disiplin perbuatan, menunjukkan pegawai belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga banyak pegawai yang terbiasa melanggar peraturan dalam hal kedisiplinan. Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhanseseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan daripihak luar. Masih terdapat permasalahan yang disebabkan oleh tingkat kerjasama pegawai yang rendah. Untuk meningkatkan kerjasama pegawai dapat dilakukan dengan menanamkan Visi Misi Organisasi pada pegawai, menerima dan menghargai perbedaan pendapat pegawai, melakukan komunikasi mengadakan kegiatan bersama.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa pegawai belum mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik karenakan masih banyak pegawai yang belum bisa untuk memimpin diri sendiri untuk bertindak disiplin. Dengan ditemukanya permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum mampu untuk mewujudkan dan memenuhi tujuan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga perlu untuk dilakukan upaya- upaya untuk mengatasi permasalahan dan hambatan yang terjadi terhadap kinerja pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta dapat diketahui bahwa:

1. Kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta berdasarkan indikator dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 menunjukkan hasil yang belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan pegawai belum bisa memenuhi komitmen terhadap organisasi, rendahnya bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, jiwa kepemimpinan pegawai yang dinilai masih rendah karena tidak dapat berperilaku selaras dengan tujuan organisasi dan mempengaruhi pegawai lain untuk bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi, sarana yang belum memadai.
2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta meliputi : a. Kurangnya pegawai yang mempunyai ketrampilan dalam memberikan pelayanan, pengelolaan bahan makanan dan pembinaan kemandirian serta kepribaidan WBP. b. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai.c. kurangnya tingkat kerjasama pegawai. d. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. e. *Over load* pekerjaan pegawai yang diberi tugas lain diluar tupoksi. f. Sarana dan prasarana yang belum memadai. g. Proses pelayanan dan fasilitas pelayanan WBP yang dilakukan dengan instansi lain

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta meliputi: a. Melakukan koordinasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan ketrampilan bidang tugasnya dan membuat jadwal kegiatan pelayanan WBP. b. Mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat teknis, kepemimpinan, dan kesamaptaan sesuai dengan kompetensi pada bidang tugasnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. c. Membangun *support network* pegawai melalui kegiatan pelatihan dan *outbond* serta meningkatkan moral pegawai dalam bentuk dukungan langsung atasan terhadap pegawai. d. Mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan DIKLAT kesamaptaan untuk membangun kedisiplinan pegawai. Menerapkan *reward and punishment* untuk meningkatkan kedisipinan pegawai. e. Melakukan koordinasi untuk membagi beban tugas pegawai dan menerbitkan Surat Keputusan sementara untuk menggantikan posisi pegawai yang mendapat pekerjaan pada tim lain. f. Mengajukan permohonan anggaran guna melakukan perawatan, perbaikan, dan pengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan. g. Melakukan koordinasi dengan pihak penyedia jasa agar melakukan perawatan fasilitas pelayanan secara berkala.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Evaluasi kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta dilihat dari semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini belum optimal, sehubungan dengan hal tersebut maka hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta sebaiknya dilakukan evaluasi kinerja, pembinaan dan motivasi. Mengikutsertakan pegawai dalam berbagai macam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai, sehingga dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan bidang tugasnya.
2. Untuk mengatasi hambatan kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta sebaiknya dilakukan: a. Berkoordinasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan ketrampilan bidang tugasnya dan membuat jadwal kegiatan pelayanan WBP., b. Membangun kerjasama pegawai melalui kegiatan pelatihan dan *outbond*., c. Menerapkan *reward and punishment* untuk meningkatkan kedisipinan pegawai., d. Menyediakan sarana dan fasilitas kantor yang memadai., e. Selalu melakukan koordinasi dengan kepolisian atau kejaksaan sehingga proses pengurusan hak WBP dapat diselesaikan dengan cepat. Lebih sering berkoordinasi dengan pihak penyedia jasa agar melakukan perawatan sarana fasilitas pelayanan secara berkala.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai RUTAN Yogyakarta sebaiknya upaya upaya yang telah dijelaskan dalam penelitian ini dapat selalu dilaksanakan dengan konsisten dan berkelanjutan. Sehingga Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta dapat mengatasi permasalahan yang menjadi penghambat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja pegawai akan menjadi optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2005). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Metodologi Penelitian. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Imron. penelitian kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial dan keagamaan Malang: Kalimasahada Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Qualitative data analysis. London: Sage.
- Henry Simamora. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 46 Tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah, Nomor 10 Tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53, Tahun 2010 Pasal 1, tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Sugiyono (2008). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta. Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Undang-Undang Nomor 8, Tahun 1974. tentang Pokok Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Widjonarko. (2020). Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo.
- Ida Cahya, (2017). Manajemen evaluasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor urusan agama kecamatan sekampung udik kabupaten lampung timur.
- Fajar Suryono. tahun (2017). Evaluasi Kinerja Petugas Pengamanan Lembaga Masyarakat Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2021.

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:



Agung Slamet Prasetyo
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Managing Editor:



Beta Asteria
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Sulastiningsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:



Mudasetia Hamid
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



John Suprihanto
Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suhartono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)
[For Authors](#)
[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)
[Editorial Team](#)
[Reviewer](#)
[Focus and Scope](#)
[Author Guidelines](#)
[Peer Review Process](#)
[Publication Frequency](#)
[Publication fee](#)
[Plagiarism Checker](#)
[Copyright Notice](#)
[Open Access Policy](#)
[Ethical Statement](#)
[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



