

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BIDANG SARANA PRASARANA LALU LINTAS
DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMATIKA PADA
DINAS PERHUBUNGAN
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SLEMAN

TESIS

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

ENNY SUMI RAHAYU

NIM 142202740

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BIDANG SARANA PRASARANA LALU LINTAS
DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMATIKA PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN SLEMAN

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Dalam mencapai derajat sarjana S2 / gelar Magister
Pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Diajukan Oleh :
Enny Sumi Rahayu
NIM : 142202740

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016

TESIS

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BIDANG SARANA PRASARANA LALU LINTAS
DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMATIKA PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN SLEMAN

Oleh:
ENNY SUMI RAHAYU
NIM : 142202740

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :.....

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Bayu Sutikno, SE. MSM. Ph.D)

(Suhartono, SE.M.si)

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim. MBA, AK

MOTTO

*“Tuntutlah ilmu, karena jika anda seorang yang kaya,
Maka ilmu itu akan memperindah anda,
Jika anda seorang yang miskin, maka
Ilmu itu akan memelihara anda.”*
(Ali Bin Abi Thalib.Ra)

Perlakukanlah teman anda lebih baik,
Sebagai pengganti mencintai
Musuh-musuh anda.
(Ed Howe)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Hasil karya ini kepada:
Kedua orang tuaku terkasih, suami dan anak-anakku
Tercinta, saudara-saudaraku tersayang
Serta sahabat-sahabatku terhormat
Yang selalu membantuku
Dan mendoakanku

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enny Sumi Rahayu

NIM : 142202740

Program : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TESIS yang berjudul:

“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG SARANA PRASARANA LALU LINTAS DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMATIKA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SLEMAN”

Secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan/atau pernah dipakai untuk mendapatkan keserjanaan di lingkungan STIE Widy a Wiwaha maupun Perguruan Tinggi manapun, kecuali pada bagian yang bersumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Nopember 2016

Enny Sumi Rahayu

KATA PENGANTAR

Ungkapan rasa syukur , penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan didayah-Nya tesis dapat diselesaikan pada waktunya. Tesis ini disusun dan diajukan guna mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu :

1. Bapak Bayu Sutikno, SE, MSM, Ph.D dan bapak Suhartono, SE. M.si selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian dan penulisan tesis ini dan telah memberikan arahan, bimbingan dan koreksi dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, AK selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Program Magister Manajemen
3. Bapak Bupati Sleman yang telah memberikan ijin untuk mengikuti pendidikan pada program Pasca Sarjana di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Agoes Soesilo Endiarto, Msi selaku Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman yang telah memberikan ijin sehingga tersusun tesis ini.
5. Bapak Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian dan teman-teman di Dishubkominfo Kabupaten Sleman yang membantu, memberikan dukungan selama proses penyusunan tesis ini.
6. Akhirnya kegembiraan keberhasilan tesis ini secara khusus, kupersembahkan untuk suamiku tercinta dan anak-anak tersayang yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan selama menyelesaikan studi.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terjadi semata-mata karena keterbatasan kemampuan. Untuk itu sangat mengharapkan adanya kritik saran yang bersifat positif dan membangun sangat diharapkan.

Yogyakarta, Nopember 2016

Enny Sumi Rahayu

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
Kajian Penelitian Terdahulu	8
1. Strategi	8
2. Pengertian Kinerja	9
3. Kemampuan Menggunakan Komputer	10
4. Prestasi Kerja	15
5. Internet dan Intranet	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Obyek dan Waktu Penelitian	18
B. Metode Penelitian	18
C. Kerangka Penelitian	19
D. Sumber Data	22
BAB IV HASIL DAN ANALISA HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran umum Kabupaten Sleman	29
1. Letak	29
2. Demografi	29
3. Kedudukan Tugas dan Fungsi Dinas Hubkominfo	29
B. Hasil dan Analisa Penelitian	41
1. Analisa Lingkungan Internal	41
2. Isu Strategis	43
3. Analisa SWOT	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRACT

The performance of civil servant one of the determining factor in the effect to improve the quality of public services. Hence the performance of human resources need to get serious attention from various parties. This research using strategic management approach, especially application of technique and SWOT matrix. Population in this research is all human resource who executes duty in ministry of transportation communication and informatics kabupaten sleman. Aim can get the right strategy to improve performance. Metode used is descriptive method by describing how to investigate and describe the state of the subject or object that seeks to measure a particular social phenomenon. Benefit increase knowledge and find solution and efforts to work strategies.

Keyword : strategic, technique swot matrix, information technology

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sesuai dengan Amanat Undang – Undang Dasar 1945 pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi kepada daerah ini diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan keadilan, keistimewaan serta kekhususan suatu daerah.

Dalam rangka melaksanakan otonomi daerah sesuai dengan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut pemberian otonomi kepada daerah Kabupaten/Kota didasarkan atas asas desentralisasi dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Pemberian kewenangan atas dasar desentralisasi tersebut, menyebabkan semua bidang pemerintah yang diserahkan kepada daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah Kabupaten/ Kota sepenuhnya, baik yang menyangkut kebijakan, perencanaan, perlakuan, pengawasan, pengendalian serta evaluasinya. Berlakunya Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, akan mengakibatkan interaksi antara aparat daerah dan masyarakat menjadi lebih intens. Hal ini ditambah juga semakin kuatnya tuntutan demokratisasi pengakuan akan hak-hak manusia yang melahirkan kuatnya tuntutan terhadap manajemen pelayanan yang berkualitas.

Otonomi daerah membuka peluang, tantangan dan kendala bagi daerah Kabupaten/Kota untuk dapat leluasa mengelola pembangunan dan sumberdaya yang ada di daerah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat. Biasanya tantangan yang dirasakan daerah Kabupaten/Kota terutama berkaitan dengan masalah kesiapan sumber-sumber pembiayaan dan kemampuan daerah untuk menyelenggarakan urusan rumah tangganya sendiri. Hal ini dikarenakan pemberian otonomi kepada daerah tidak hanya menyangkut ekonomi pemerintah dan kesiapan aparatur daerah semata, namun berkaitan dengan akses keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah, penegakan *good governance*, penyediaan fasilitas masyarakat dan sebagainya. Namun kepada daerah diberikan pula kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan publik, dan hal yang sangat penting adalah bagaimana pemerintah daerah dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah Kabupaten Sleman melalui rencana strategis adalah ingin mencapai suatu kondisi terciptanya citra daerah Kabupaten Sleman sebagai wilayah pengembangan sosiokultural dan sosioekonomi yang dinamis dan inovatif berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi maju serta moral masyarakat yang berlandaskan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Untuk mewujudkan visi tersebut maka satuan-satuan organisasi dalam wilayah kerja Kabupaten Sleman dituntut mampu mengembangkan dan mengelola program-program kerja. Setiap program kerja harus direncanakan secara sistematis, memusatkan perhatian pada sumber daya manusia, program kerja juga direncanakan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik pegawai dalam organisasi serta diarahkan pada perubahan perilaku organisasi dan perilaku pegawai.

Pegawai Negeri Sipil adalah penggerak organisasi yang menjalankan kegiatan organisasi pemerintah secara berkesinambungan dalam upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul, mandiri, memiliki kemampuan bersaing sehingga perannya dalam pembangunan sebagai mobilisator yang tangguh. Menurut Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memiliki syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seseorang bekerja karena beberapa hal diantaranya bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, memberikan identitas budi dirinya, untuk mencari rasa aman dan damai, menambah harga diri. Pimpinan instansi dituntut memiliki ketrampilan manajerial maupun ketrampilan dalam mengelola dan memimpin sehingga pegawai mau menerima tujuan organisasi sebagai hal yang harus dicapai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Bidang pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dan didukung peralatan kerja maupun teknologi dengan menyesuaikan perkembangan situasi perubahan masa depan. Perlu diperhatikan juga masalah kinerja pegawai, semangat kerja dan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai memiliki sikap disiplin dan adaptif terhadap perubahan serta instansi menghargai mereka yang berprestasi, pada akhirnya peningkatan prestasi kerja dapat dilihat prosentase pencapaian tujuan pada satu periode berjalan.

Kemampuan dan ketrampilan pribadi dalam penelitian ini adalah dalam menggunakan komputer pada waktu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman merupakan sebuah lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika sehingga dituntut prestasi kerja yang baik yaitu mampu secara optimal untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat yang memiliki tiga sub bagian, yaitu:
 - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Sub bagian perencanaan dan evaluasi
3. Bidang Lalu Lintas yang memiliki tiga seksi yaitu:
 - a. Seksi pengendalian operasional lalu lintas
 - b. Seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas
 - c. Seksi Perparkiran
4. Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas yang memiliki tiga seksi yaitu:
 - a. Seksi angkutan dan terminal
 - b. Seksi sarana dan prasarana perhubungan
 - c. Seksi pengelolaan penerangan jalan
5. Bidang Komunikasi dan Informatika yang memiliki tiga seksi yaitu:
 - a. Seksi pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi

- b. Seksi sarana sistem informasi
 - c. Seksi pengembangan sistem informasi
6. UPT Pengujian kendaraan Bermotor
 7. Kelompok Jabatan Fungsional

Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika ini yang memasang server-server dan memperbaiki bila terjadi kerusakan jaringan di setiap SKPD agar ini mendapatkan akses jaringan internet. Penggunaan komputer sangat membantu pegawai dalam bekerja, semua komputer saat ini sudah tersambung dengan jaringan internet sehingga dengan metode-metode yang praktis, efisien dan efektif, mengutamakan kedisiplinan serta loyalitas yang tinggi pegawai berhasil dalam memotivasi dirinya untuk bekerja dan diharapkan terjadi peningkatan prestasi kerja di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman. Kendala lain yang dirasakan saat ini adalah terbatasnya sumberdaya manusia sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan dan sulitnya menyatukan persepsi terhadap suatu masalah pekerjaan sehingga dapat menghambat proses peningkatan prestasi kerja. Alasan yang mendasari bahwa diperlukan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang teknologi informatika ini dikarenakan banyak karyawan yang enggan bekerja memakai perangkat komputer, kemampuan menggunakan komputer dapat mempengaruhi prestasi kerja. Apalagi karyawan yang sudah terbiasa bekerja di lapangan seperti karyawan yang di tugaskan di terminal, pengamanan jalan, pengendalian dan dan operasi, penerangan jalan umum, kebanyakan karyawan tersebut enggan bekerja dengan menggunakan komputer di paksapun tetap susah, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan yang rutinitas saja. Bahkan ada karyawan yang begitu di mutasi di

kantor untuk adaptasi sangat susah, padahal sudah di beri latihan dalam mengoperasikan komputer akhirnya tidak kerasan dan menyerah minta mutasi di kembalikan ke tugas semula yaitu menjadi petugas terminal kembali.

Jumlah karyawan bidang sarana dan prasarana lalu lintas berjumlah 36 pegawai yang sebagian besar ditugaskan di bidang teknis/lapangan yang bertugas dikantor lebih sedikit. Fenomena diatas menarik untuk dikaji dikarenakan hal tersebut secara langsung berimplikasi terhadap pencapaian prestasi kerja. Hal tersebut mendorong untuk mempelajari lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah penelitian tentang strategi peningkatan sumber daya manusia bidang teknologi informatika di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

“Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas Dalam Penggunaan Teknologi Informatika Pada Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman belum optimal.”

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Bagaimana strategi peningkatan kinerja SDM bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman?

D. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mendapatkan strategi yang tepat yang digunakan dalam meningkatkan kinerja SDM Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas dalam penggunaan Teknologi Informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja SDM dalam penggunaan teknologi informatika pada Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika.
2. Menambah pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu manajemen publik dalam upaya penerapan model strategi peningkatan kinerja SDM dalam penggunaan teknologi informatika khususnya pada Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika.
3. Membantu peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diungkap dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode, jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data sehingga dapat diketahui letak perbedaannya yang peneliti lakukan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Sungkem (2010) dalam penelitiannya di Kecamatan Purwosari Gunung Kidul, yang berjudul strategi peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di Kecamatan Purwosari Kabupaten Gunung Kidul, belum mampu mencapai target secara maksimal dan masih banyak mengalami keterbatasan, baik SDM maupun sarana dan prasarana dalam penelitiannya menggunakan metode diskriptif dengan mengambil jenis penelitian studi kasus, alat yang digunakan adalah analisa SWOT. Hasil analisa adalah dengan menerapkan strategi pertumbuhan. Strategi peningkatan kinerja pegawai yang harus dilaksanakan yaitu peningkatan kualitas maupun kuantitas pegawai dengan memberikan kesempatan pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, memberikan kesempatan pegawai untuk diklat/bimtek serta meningkatkan sarana dan prasarana kantor dengan pengadaan dan penambahan peralatan kantor.
2. Eny Sulistyowati (2010) dengan judul strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan pendapatan asli daerah pada Dinas Pendapatan dan

Pengelolaan keuangan Daerah Kota Magelang, penelitian ini menggunakan metode analisa SWOT sehingga hasil dari analisa tersebut adalah meningkatkan pengembangan kualitas dan profesionalisme aparatur di bidang pendapatan asli daerah dengan diadakannya pelatihan dan bimtek.

KAJIAN PUSTAKA

1. Strategi

Strategi menurut kamus Bahasa Indonesia adalah cara/langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi ini merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum strategi dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

2. Pengertian kinerja

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan, meski diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan pegawai dilingkungan organisasi yang pada akhirnya akan membawa dampak pula terhadap organisasi. Peningkatan kemampuan tersebut juga disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia. Menurut Nadler, sebagaimana dikutip oleh Notoatmojo (1998:26) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia diperinci sebagai berikut :

- Pelatihan Pegawai (*employee training*)
- Pendidikan Pegawai (*employee education*)
- Pengembangan pegawai (*employee development*)
- Pengembangan non pegawai (*non employee development*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
- b. Otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang memiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerjasama dengan organisasi dimana dia bekerja.

- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Kemampuan Menggunakan komputer

Dale (1999:4) mengatakan kemampuan adalah perilaku diperoleh melalui proses pembelajaran dan kemampuan tersebut dapat ditingkatkan melalui sejumlah latihan dan bantuan dari pihak lain. Kemampuan adalah ketrampilan mental atau fisik, sedangkan bakat adalah kemampuan yang diperoleh sejak lahir.

1. Pengertian kemampuan

Mulyasa (Suwardi, 2004:8) mengatakan kompetensi sebagai pengetahuan ketrampilan, kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dapat melakukan perilaku kognitif dan psikomotorik dengan baik. Ketrampilan yang dimiliki seseorang sangat menunjang seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya sehingga sering

disebut *employability skill* (Suwardi, 2004:9) . *Employability skill* dapat dibagi menjadi :

- a. Ketrampilan dasar
 1. Kecakapan komunikasi lisan;
 2. Membaca (mengerti dan mengikuti alur berfikir);
 3. Penguasaan dasar-dasar berhitung
 4. Ketrampilan menulis.
- b. Ketrampilan Tingkat Tinggi
 1. Pemecahan masalah;
 2. Strategi dan ketrampilan belajar;
 3. Berfikir inovatif dan kreatif;
 4. Membuat keputusan.
- c. Karakter dan Ketrampilan Afektif
 1. Tanggung jawab;
 2. Sikap proaktif terhadap pekerjaan;
 3. Jujur, hati-hati, teliti dan efisien;
 4. Hubungan antar pribadi, kerjasama dalam tim;
 5. Percaya diri dan memiliki sikap proaktif terhadap diri sendiri;
 6. Memiliki antusiasme dan motivasi tinggi;
 7. Jujur dan memiliki integritas;
 8. Mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan.

Kemampuan seseorang pegawai merujuk pada kecakapan atau ketrampilan yang dimiliki seseorang sehingga menunjang pekerjaan yang dilakukannya.

3.KOMPUTER

3.1. Pengertian Komputer

Komputer berasal dari bahasa latin *computare* dan bahasa inggris *to comput* yang berarti menghitung. Komputer dapat didefinisikan sebagai sekumpulan alat elektronika yang bekerja bersama-sama secara otomatis.

Pengertian komputer menurut buku *Computer Annual* (Robert H, Blissmer) : Komputer adalah alat elektronika yang mampu melakukan beberapa tugas sebagai berikut : menerima input, memproses input tadi sesuai dengan programnya, menyimpan perintah-perintah dan hasil dari pengolahan, menyediakan output dalam bentuk informasi-informasi. Komputer adalah mesin penghitung elektronik yang cepat dapat menerima informasi input digital, memprosesnya sesuai dengan suatu program yang tersimpan di memorinya (*storage program*) dan menghasilkan input informasi (Jogiyanto 1995: 1). Komputer adalah seperangkat alat elektronik dengan kecepatan luar biasa dapat melakukan segala macam proses berhitung, melaksanakan pekerjaan memilih atau membanding dan mengelola data dengan angka-angka maupun huruf-huruf secara otomatis untuk memecahkan berbagai masalah yang diajukan tahap demi tahap .

Komputer secara singkat diartikan sebagai berikut seperangkat alat elektronika yang mampu melakukan segala macam proses berhitung, melaksanakan pekerjaan memilih dan mengolah data dengan angka, huruf secara otomatis dan

menghasilkan output informasi. Penggunaan komputer dalam bekerja dimana komputer sebagai perangkat keras atau hardware memberikan beberapa kelebihan diantaranya :

1. Pesan yang akan disampaikan dapat diwujudkan dalam bentuk audio visual ataupun dalam konsep tiga dimensi.
2. Komputer untuk produksi media audio visual dapat menghasilkan grafik dan peta yang memiliki ketepatan statistik untuk macam-macam media visual.
3. Komputer menghasilkan sistem grafis dapat cepat menghasilkan beberapa pandangan dari suatu objek tiga dimensi memberikan pilihan gambar.
4. Film dan audio serta gambar grafis yang menarik dapat menghasilkan dengan cepat dan relatif murah.

3.2 Program Komputer

Sistem komputerisasi merupakan sistem yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses layanan masyarakat dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara cepat, tepat dan akurat. Instansi dalam meningkatkan kinerja, harus didukung Sistem Informasi Manajemen yang berbasis komputer karena merupakan sarana pendukung yang sangat penting. Instansi harus merumuskan kebijakan-kebijakan strategis antara lain efisiensi dari dalam serta harus mampu secara tepat pelayanan kepada masyarakat agar dapat menjadi organisasi yang responsif, inovatif, efektif, efisien dan menguntungkan semua pihak.

Berbagai pengalaman, administrasi konvensional menunjukkan banyak kehilangan kesempatan memperoleh kerugian akibat lemahnya koordinasi antar departemen.

Dengan menggunakan sistem teknologi informasi, semua telah disusun dan diprogram lewat komputerisasi mulai proses awal, tengah dan akhir. Dengan program komputer memerlukan tenaga yang benar-benar profesional di bidang teknologi informasi dan kerja dengan cepat. Bagi organisasi yang telah menggunakan program komputerisasi ini menggunakan sumberdaya manusia/pegawai sedikit dibanding dengan organisasi yang belum menggunakan komputer.

4. PRESTASI KERJA

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan serta usaha seseorang yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi tinggi, sedangkan orang lain dengan kemampuan rendah mungkin harus berusaha keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun (RAO, 1992:170). Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misal standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama (Saepriharto, 1996:7).

b. Indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja

Indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai yaitu:

1. Kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan)
2. Kualitas (mutu hasil pekerjaan)
3. Ketepatan waktu (jangka waktu yang digunakan)

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Waktu

Hasil yang dicapai oleh usaha tersebut dinilai dalam suatu putaran waktu tertentu (periode) ini bisa berupa jam, hari, bulan dan tahun.

2. Hasil

Hasil yang dicapai tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tertentu.

3. Metode

Seorang pegawai harus menguasai betul dan mengikuti pedoman metode yang ditetapkan yaitu metode bekerja yang efektif dan efisien.

5. INTERNET dan INTRANET

Internet merupakan singkatan dari *interconnected networking* yang berarti jaringan komputer yang saling terhubung antara satu komputer dengan komputer lain yang membentuk sebuah jaringan komputer di seluruh dunia, sehingga dapat saling berinteraksi, berkomunikasi, saling bertukar informasi atau menukar data.

Dengan adanya internet ini sangat mendukung pekerjaan sehingga bisa mendownload peraturan perundang-undangan, aplikasi-aplikasi yang diperlukan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan adanya internet ini sangat membantu dalam pekerjaan karena dapat diselesaikan dengan lebih cepat seperti dengan cara email, chatting dan sebagainya. Intranet adalah LAN yang menggunakan standar komunikasi dan segala fasilitas internet, diibaratkan berinternet dalam lingkungan lokal. Umumnya juga terkoneksi ke internet sehingga memungkinkan pertukaran informasi dan data dengan jaringan intranet lainnya melalui backbone internet.

Portal Sistem Aplikasi Terintegrasi yang digunakan oleh Dinas Perhubungan

Komunikasi Informatika antara lain:

- a. SIMREDA yaitu Sistem Informasi Perencanaan Daerah
- b. SIPD yaitu Sistem Informasi Pembangunan Daerah
- c. SIRUP yaitu Sistem Informasi Rencana Usulan Pengadaan
- d. SIMONTEP yaitu Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan
- e. SIAD yaitu Sistem Informasi Anggaran Daerah
- f. SAKIP yaitu Sistem Informasi Kinerja Instansi Pemerintah
- g. SIADINDA yaitu Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Obyek dan waktu penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan di Instansi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman yang beralamat di Jl .KRT Pringgodingrat Beran Tridadi Sleman, mulai bulan Mei 2016. Pemilihan Instansi Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian dengan judul Strategi peningkatan kinerja SDM Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman belum pernah dilakukan.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan mengambil jenis penelitian Studi Kasus (*Case study*). Penelitian deskriptif menurut Whitney dalam Nazir (1960), didefinisikan metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, dengan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian. Penelitian deskriptif

dimaksudkan untuk mengukur fenomena sosial tertentu dimana peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta-fakta, tanpa mengadakan pengujian hipotesa.

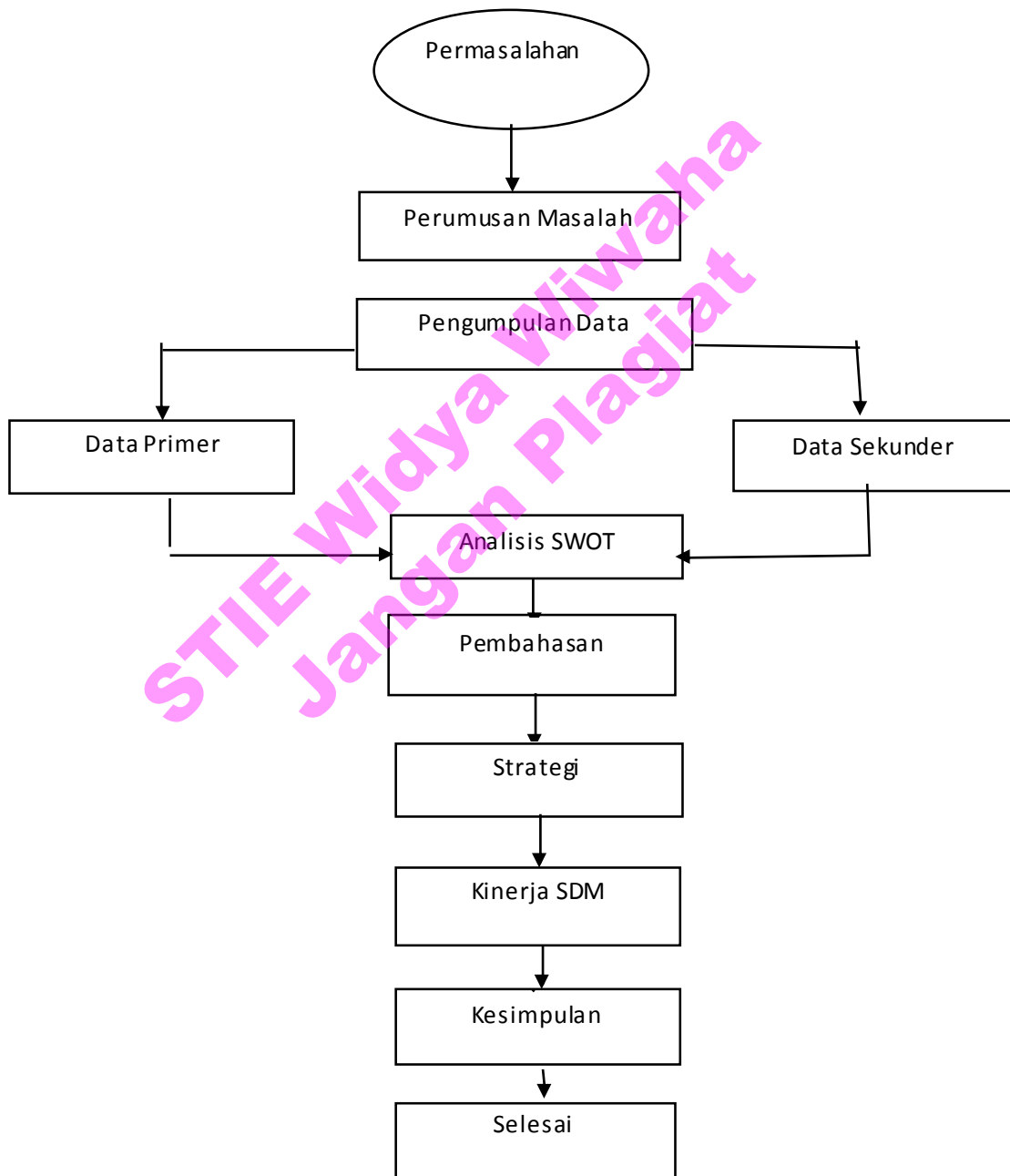
C. Kerangka Penelitian

Pola pikir penelitian ini bermula dari adanya hasil kerja pegawai Dishubkominfo yang belum optimal/maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kemudian dibuat perumusan masalah, selanjutnya dilakukan pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder. Data ini menjadi komponen yang sangat penting untuk mengidentifikasi variabel-variabel permasalahan pada masing-masing kelompok komponen analisis, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Setelah data terkumpul maka akan dilakukan analisis SWOT. Dari hasil analisis ini akan ditetapkan strategi yang terbaik/tepat yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia bidang teknologi informatika pegawai dishubkominfo yang mencakup seluruh fungsi dalam analisis.

Dari berbagai identifikasi strategi untuk menyelesaikan beberapa permasalahan yang ada, strategi pada tahap awal dikemukakan pada setiap fungsi yang akan dianalisis, tahap selanjutnya adalah tahap pembahasan. Pada tahap ini akan dilakukan analisis lanjutan untuk memilih strategi yang terbaik, yang akan menjadi rekomendasi dalam kesimpulan tesis ini, dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dishubkominfo untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pegawai Dishubkominfo. Kerangka pikir penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1

Kerangka Penelitian



Sumber : Muhammad (2008 : 39)

D. Sumber Data

- a. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dengan melakukan penelusuran dan pengkajian dokumentasi berupa data-data yang ada di Dinas Hubkominfo seperti data kepegawaian, peraturan perundang-undangan dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

- b. Teknik pengumpulan data

Studi kepustakaan, yaitu telaah yang kritis terhadap kepustakaan dengan maksud untuk memperoleh landasan teori dan pemahaman tentang penulisan yang dilakukan. Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca dan telaah kritis terhadap dokumen tertulis yang berupa: Peraturan Perundang-undangan, buku profil Dinas Hubkominfo, majalah, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan proses penyusunan penulisan penelitian. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan obyek penelitian sebanyak 6 orang yaitu Kabid Sapra, Kasi Angkutan dan Terminal, Kasi PPJ, Sekretaris, Kasubag Kepegawaian dan Umum seta Kasubag Keuangan.

E. Pengolahan Data

Metode analisa/pengolahan data yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian adalah dengan menggunakan analisis SWOT. Sebagai salah satu alat

analisis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis SWOT didasarkan pada logika memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*treats*). Riset menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan utama dalam analisis SWOT. SWOT itu sendiri merupakan singkatan dari lingkungan internal yaitu strenght dan weaknesses serta lingkungan eksternal opportunities dan treats yang dihadapi dunia bisnis (Rangkuti:1999). Analisis SWOT membandingkan antara faktor internal dan eksternal yang ada di perusahaan/organisasi.

Adapun prosedur pelaksanaan analisis SWOT menurut Muhammad (2008:42) dalam bukunya Matriks & Skenario dalam Strategi adalah sebagai berikut ;

- a. Membuat daftar tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi.
- b. Kemudian masing-masing indikator diberikan bobot (*weight*) dengan cara membandingkan besar kecilnya peranan satu indikator dengan indikator lainnya. Bobot digunakan untuk mengukur seberapa penting variabel tersebut sehingga total bobot harus 100%.
- c. Memberikan nilai terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuan perusahaan/organisasi, nilai ini untuk mengukur sejauh mana variabel tersebut sudah tercapai dari skor 1 sampai dengan 4.

Skor 1 s/d 4 diberikan untuk kategori variabel kelemahan dan peluang, karena kedua kategori variabel tersebut memiliki hubungan positif dengan kapasitas sumber daya manusia Dishubkominfo.

Skor 1 s/d 4 diberikan untuk kategori variabel kelemahan dan tantangan karena mempunyai hubungan negatif dengan kapasitas sumber daya manusia Dishubkominfo.

- d. Menghitung nilai tertimbang masing-masing indikator kedalam satu kategori variabel dan menjumlahkannya. Nilai tertimbang merupakan hasil perkalian antara bobot dan nilai masing-masing indikator kemudian dijumlahkan.

Untuk variabel internal total nilai kekuatan (S) dikurangi dengan total nilai kelemahan (W).

Untuk variabel eksternal total nilai peluang (O) dikurangi dengan total nilai ancaman (T).

- e. Menentukan posisi perusahaan/organisasi kedalam satu kuadran, sekaligus menentukan strategi yang akan dilaksanakan. Untuk keperluan tersebut maka perlu dihitung selisih nilai tertimbang antara variabel kekuatan dan kelemahan, sekaligus selisih antara nilai tertimbang antara peluang dan ancaman perusahaan/organisasi.

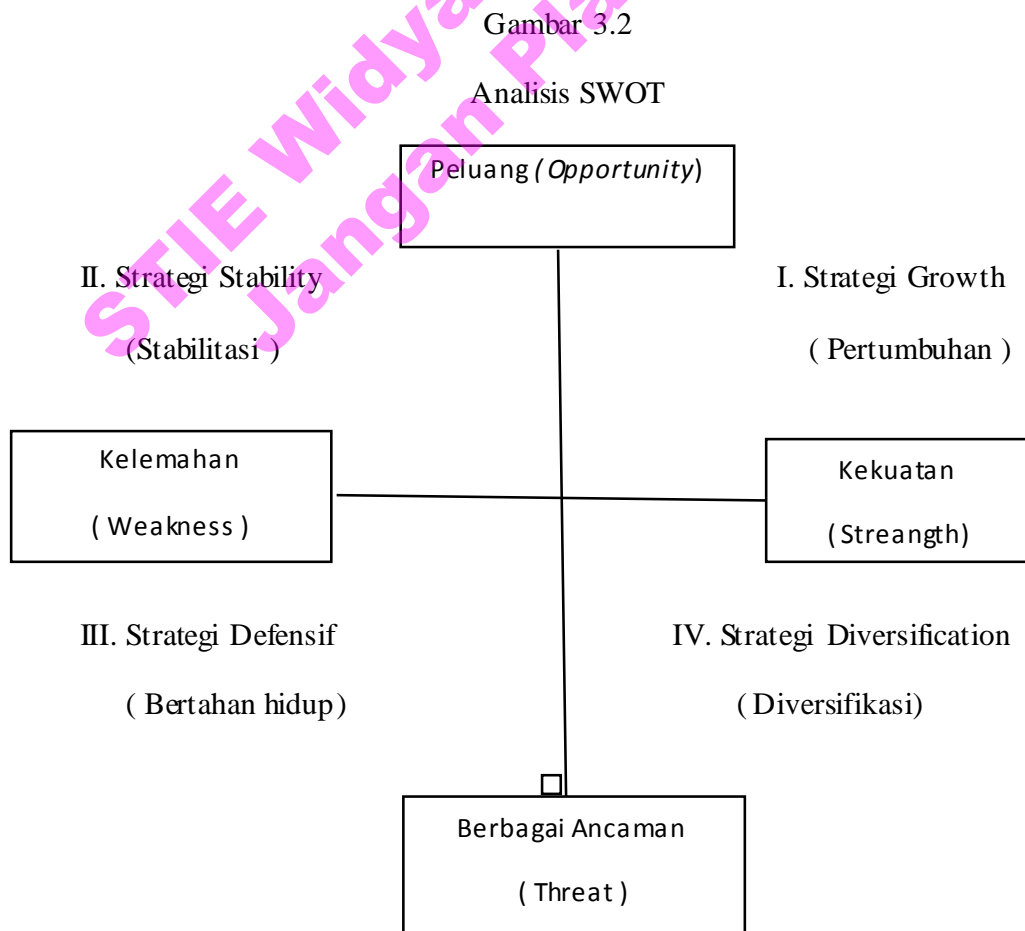
Jika selisih kedua nilai tersebut positif, maka perusahaan/organisasi berada di kuadran I, maka perusahaan/organisasi disarankan menggunakan strategi pertumbuhan. Jika nilai tertimbang peluang lebih besar dari pada ancaman dan nilai tertimbang kekuatan lebih kecil dari pada kelemahan, berarti posisi

perusahaan/organisasi berada di kuadran II, maka perusahaan/organisasi disarankan menggunakan strategi stabilisasi.

Jika selisih kedua nilai negatif, maka posisi perusahaan/organisasi berada di kuadran II, sehingga perusahaan disarankan memilih strategi penyelamatan.

Jika nilai tertimbang peluang lebih kecil dari pada ancaman, dan saat yang sama nilai tertimbang kekuatan lebih besar dari pada kelemahan, maka posisi perusahaan/organisasi berada pada kuadran IV, maka perusahaan/organisasi disarankan memilih strategi diversifikasi.

Untuk selanjutnya bagaimana analisis SWOT bekerja dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Muhammad (2008 : 39)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa, terdapat empat kuadran yang menjelaskan strategi berbeda-beda tergantung dari kekuatan faktor eksternal dan internal perusahaan. Masing-masing kuadran tersebut memiliki arti sebagai berikut :

Kuadran I, mengidentifikasi bahwa situasi perusahaan menguntungkan karena memiliki berbagai peluang dan kekuatan internal sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang ditetapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth Oriented Strategy*). Kuadran II, perusahaan menghadapi berbagai ancaman, namun masih memiliki kekuatan dari sisi internal. Strategi yang ditetapkan dalam situasi ini adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan menggunakan strategi diversifikasi, yaitu menambah produk, divisi maupun pasar yang berbeda dari yang telah ada. Strategi ini dapat dilakukan dengan cara terpusat (konsentrasi), yaitu pengembangan produk baru atau akuisisi dan konglomerasi, yaitu melakukan penambahan produk atau divisi yang tidak ada hubungannya dengan lini produk atau jasa yang telah ada. Kuadran III, perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, kemeraikan industri sangat tinggi, namun sedikit masalah internal meskipun belum bisa dikatakan kritis. Dalam hal ini strategi perusahaan adalah meminimalkan masalah internal perusahaan seperti upaya perbaikan efisiensi operasional. Pelaksanaannya terdiri dari dua tahap yaitu kontraksi dan konsolidasi. Kontraksi yaitu upaya bersifat mengurangi ukuran biaya perusahaan, umumnya berupa pengurangan karyawan, pengeluaran untuk hal-hal yang kurang perlu. Sementara itu konsolidasi merupakan pengembangan program untuk menstabilkan perusahaan yang

sudah dirampungkan. Dengan cara ini diharapkan perusahaan dapat merebut peluang pasar yang lebih baik. Kuadran IV, perusahaan menghadapi situasi yang sangat tidak menguntungkan dan menghadapi ancaman dan kelemahan internal.

Model yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Model eksternal strategic factor analysis summary (EFAS)

Model faktor strategi eksternal digunakan untuk mengetahui terlebih dahulu faktor strategi eksternal yang mencakup peluang dan tantangan bagi organisasi.

2. Model internal strategic factor analysis summary (IFAS)

Model faktor strategi internal suatu organisasi disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis internal dalam kerangka kekuatan dan kelemahan organisasi.

Tabel 3.1
Tabel matrik evaluasi faktor eksternal

Faktor strategis Peluang	Bobot	Rating	Bobot x Rating
1. Perkembangan Teknologi Informatika yang semakin pesat 2. Kebijakan pemerintah untuk pengembangan TI agar siap memasuki pasar global 3. Bidang Saprasi sangat membutuhkan TI agar pelayanan Kepada masyarakat maksimal 4. Memfungsikan fasilitas yang sudah terpasang 5. Dengan TI masyarakat mudah mengakses fasilitas di terminal			
Ancaman			
1. Bila masih manual ketinggalan dengan negara lain 2. Persaingan T I yang semakin ketat di bidang pengembangan dan pemanfaatan TI/munculnya teknologi-teknologi baru			

3. Dengan adanya TI ini bisa merugikan masyarakat			
4. Tingkat pemahaman tentang UU IT bagi masyarakat			
5. Munculnya situs yang dilarang pemerintah/hacker			
Jumlah			

Tabel 3.2

Tabel matrik evaluasi faktor internal

Faktor Strategis	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan			
1. Dukungan dari Dinas dalam pengembangan TI/pelatihan 2. Tersedianya fasilitas TI yang sudah terpasang pada Dinas 3. Adanya SDM yang menguasai TI dari bidang Kominfo 4. Merumuskan kebijakan teknis Bidang Saprasi 5. Dukungan anggaran dari PEMDA			
Kelemahan			
1. SDM yang berbasis kompetensi TI masih kurang 2. Kurangnya pemanfaatan TI yang disediakan oleh dinas 3. Keterpaduan antar bidang dalam kaitannya dengan TI belum baik 4. Pendanaan untuk pengembangan TI tergantung dari PEMDA 5. Konsistensi dan komitmen pimpinan belum jelas, terkait pemahaman pentingnya TI			
Jumlah			

BAB IV HASIL DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum Dinas Hubkominfo

1. Letak

Di sebelah utara, wilayah Kabupaten Sleman berbatasan dengan Kabupaten Magelang dan Kabupaten Boyolali, Propinsi Jawa Tengah, disebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Klaten, Propinsi Jawa Tengah, disebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten Magelang, Propinsi Jawa Tengah, dan di sebelah selatan berbatasan dengan Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Gunung Kidul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Demografi

Berdasarkan data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, penduduk di Kabupaten Sleman pada tahun 2015 sebesar 1.075.126 jiwa, terdiri dari laki-laki 538.074 jiwa dan perempuan 537.052 jiwa. Jumlah kepala keluarga sebanyak 348.781 KK, rata-rata jumlah jiwa setiap rumah tangga sebanyak 3,05 jiwa per rumah tangga.

3. Kedudukan Tugas Dan Fungsi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Perhubungan Komunikasi dan Informatika. Dalam penyelenggaraan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika mempunyai fungsi sebagai berikut:

3.1 Perumusan kebijaksanaan teknis bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;

3.2 Pelaksanaan tugas bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;

3.3 Penyelenggaraan pelayanan umum bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;

3.4 Pembinaan dan pengembangan bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;

3.5 Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

Visi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika adalah “Terwujudnya Lalu Lintas Orang, barang Dan Informasi Yang Lebih Efektif, Selamat, Aman, Nyaman, Profesional Dan Terjangkau Di Dukung Penerapan *E-Goverment* Yang Cerdas Dan Dinamis Tahun 2016”. Adapun penjelasan visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 4.1 Lalu lintas orang, barang dan informasi yaitu suatu bentuk perpindahan dari satu tempat ke tujuan yang diharapkan atau sasaran
- 4.2 Efektif merupakan suatu bentuk pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan seperti yang telah ditetapkan/direncanakan
- 4.3 Selamat, aman, nyaman merupakan bentuk rasa kepuasan yang diharapkan atau diinginkan
- 4.4 Profesional adalah ahli dibidangnya
- 4.5 Terjangkau merupakan masih dalam taraf kewajaran
- 4.6 *E-Goverment* yang cerdas dan dinamis adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan, sepenuhnya pengembangannya diserahkan kepada instansi pengelola. Misi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan kualitas pelayanan lalu lintas orang, barang dan jasa merupakan upaya Dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika untuk memberikan pelayanan kebutuhan mobilitas masyarakat dengan meningkatkan keselamatan, keamanan dan kenyamanan berlalu lintas yang optimal bagi pengguna.
- Meningkatkan kualitas pelayanan komunikasi dan informatika merupakan upaya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika untuk memberikan pelayanan maksimal dalam hal komunikasi dan informatika.
- Meningkatkan kapabilitas dan kuantitas organisasi Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika merupakan upaya Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informatika untuk meningkatkan kemampuan sumber daya yang dimiliki guna memberikan pelayanan yang terbaik.

5. Struktur Organisasi

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika sebagai unsur pelaksana pemerintah kabupaten di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun struktur organisasi dan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bidang dan bagian dinas adalah sebagai berikut:

5.1 Kepala Dinas

5.2 Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja sekretariat;
- b. Perumusan kebijakan teknis sekretariat;
- c. Penyelenggaraan urusan umum;
- d. Penyelenggaraan urusan kepegawaian;
- e. Penyelenggaraan urusan keuangan;
- f. Penyelenggaraan urusan perencanaan dan evaluasi;
- g. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas satuan organisasi;
- h. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sekretariat.

Sekretariat memiliki tiga sub bagian, yaitu:

1) Sub bagian umum dan kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan umum dan kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan umum dan kepegawaian;

- c. Penyelenggaraan urusan surat-menyurat, kearsipan, kepustakaan, dokumentasi, informasi, perlengkapan dan rumah tangga;
- d. Penyusunan bahan rencana kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, kepangkatan, hak dan kewajiban pegawai, pembinaan pegawai serta tata usaha kepegawaian;
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian.

2) Sub bagian keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan keuangan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut sub bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja sub bagian keuangan;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan keuangan;
- c. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, pembukuan dan penyusunan dan penyusunan laporan keuangan;
- d. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sub bagian keuangan.

3) Sub bagian perencanaan dan evaluasi

Sub bagian perencanaan dan evaluasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan perencanaan dan evaluasi. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut sub bagian perencanaan dan evaluasi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja sub bagian perencanaan dan evaluasi;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan perencanaan dan evaluasi;
- c. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja;
- d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan;
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sub bagian perencanaan dan evaluasi.

5.3 Bidang Lalu Lintas

Bidang lalu lintas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengendalian operasional lalu lintas, pengelolaan dan pengembangan

manajemen dan rekayasa lalu lintas serta pengelolaan dan pengendalian perparkiran. Sedangkan fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Lalu Lintas;
- b. Perumusan kebijakan teknis pengendalian operasional lalu lintas, pengelolaan dan pengembangan manajemen dan rekayasa lalu lintas, serta pengelolaan dan pengendalian perparkiran;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengendalian operasional lalu lintas;
- d. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan dan pengembangan manajemen dan rekayasa lalu lintas;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan dan pengendalian perparkiran;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Bidang Lalu Lintas.

Bidang Lalu Lintas memiliki tiga seksi, yaitu:

1) Seksi Pengendalian Operasional Lalu Lintas

Seksi pengendalian operasional lalu lintas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengendalian operasional lalu lintas. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi pengendalian operasional lalu lintas mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi pengendalian operasional lalu lintas;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengendalian operasional lalu lintas;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengendalian operasional lalu lintas;
- d. Penyelenggaraan penertiban dan pengawasan lalu lintas dan angkutan jalan;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pengendalian penggunaan dan pemanfaatan lahan;
- f. Penyelenggaraan dan pengendalian penggunaan jalan selain untuk kepentingan lalu lintas;
- g. Penyelenggaraan pelayanan dan pengendalian perijinan pendidikan dan latihan mengemudi;

- h. Penyelenggaraan pelayanan dan pengendalian perijinan bengkel umum kendaraan bermotor;
- i. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi pengendalian operasional lalu lintas.

2) Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas

Seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengembangan manajemen dan rekayasa lalu lintas. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengembangan manajemen dan rekayasa lalu lintas;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan dan pengendalian manajemen dan rekayasa lalu lintas;
- d. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas.

3) Seksi Perparkiran

Seksi perparkiran mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengendalian perparkiran. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi perparkiran mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi perparkiran;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengendalian perparkiran;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan perparkiran;
- d. Penyelenggaraan pengendalian perparkiran;
- e. Penyelenggaraan pelayanan dan pengendalian pengoperasian dan pembangunan fasilitas parkir;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi perparkiran.

5.4 Bidang Sarana dan Prasarana Lalu Lintas

Bidang Sarana dan Prasarana Lalu Lintas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengendalian angkutan, terminal, sarana lalu lintas, prasarana lalu lintas dan penerangan jalan umum. Sedangkan fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang sarana dan prasarana lalu lintas;
- b. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengendalian angkutan, terminal, sarana lalu lintas, prasarana lalu lintas dan pengelolaan penerangan jalan umum;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan dan pengendalian angkutan dan terminal;
- d. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan dan pengendalian sarana dan prasarana perhubungan;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan dan pengendalian penerangan jalan umum;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja bidang sarana dan prasarana lalu lintas.

Bidang Sarana dan Prasarana Lalu Lintas memiliki tiga seksi, yaitu:

1) Seksi Angkutan dan terminal

Seksi angkutan dan terminal mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengendalian angkutan dan terminal. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi angkutan dan terminal mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi angkutan dan terminal;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengendalian angkutan dan terminal;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan angkutan;
- d. Penyelenggaraan pelayanan dan pengendalian perijinan angkutan;
- e. Penyelenggaraan pengelolaan terminal
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi angkutan dan terminal.

2) Seksi Sarana dan Prasarana Perhubungan

Seksi sarana dan prasarana perhubungan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengendalian sarana dan prasarana perhubungan. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi sarana dan prasarana perhubungan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi sarana dan prasarana perhubungan;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan pengembangan dan pengendalian sarana dan prasarana perhubungan;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan, pengembangan dan pengendalian sarana dan prasarana perhubungan;
- d. Penyelenggaraan pembinaan usaha perbengkelan dan teknik rekayasa kendaraan;
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi sarana dan prasarana perhubungan.

3) Seksi Pengelolaan Penerangan Jalan

Seksi pengelolaan penerangan jalan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan dan pengendalian penerangan jalan umum. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi pengelolaan penerangan jalan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi pengelolaan penerangan jalan;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengendalian penerangan jalan umum;
- c. Penyelenggaraan pengelolaan dan pengendalian penerangan jalan umum;
- d. Pembinaan pengelolaan penerangan jalan umum;
- e. Penyelenggaraan pelayanan penerangan jalan umum;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi pengelolaan penerangan jalan.

5.4 Bidang Komunikasi dan Informatika

Bidang komunikasi dan informatika mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pelayanan pos, lalu lintas barang kiriman,

dan jasa telekomunikasi, pengelolaan sarana sistem informasi dan pengembangan sistem informasi. Sedangkan fungsinya adalah:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang komunikasi dan informatika;
- b. Perumusan kebijakan teknis pelayanan pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi, pengelolaan sarana sistem informasi dan pengembangan sistem informasi;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan pos, lalu lintas kiriman dan jasa telekomunikasi;
- d. Penyelenggaraan dan pembinaan, pengelolaan sarana sistem informasi;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pengembangan sistem informasi;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja bidang komunikasi dan informatika.

Bidang Komunikasi dan Informatika memiliki tiga seksi, yaitu:

1) Seksi Pos, Lalu Lintas Barang Kiriman dan Jasa Telekomunikasi

Seksi pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pelayanan pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelayanan pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi;
- c. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan pos di pedesaan;
- d. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan dan pengendalian perijinan jasa titipan;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan dan pengendalian perijinan jasa telekomunikasi dan informatika;
- f. Evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi pos, lalu lintas barang kiriman dan jasa telekomunikasi.

2) Seksi Sarana Sistem Informasi

Seksi sarana sistem informasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengelolaan sarana sistem informasi. Dalam melaksanakan

tugas tersebut seksi sarana sistem informasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi sarana sistem informasi;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan sarana sistem informasi;
- c. Penyelenggaraan pengelolaan dan pengembangan sarana sistem informasi;
- d. Pembinaan pengelolaan dan pengembangan sarana sistem informasi;
- e. Penyelenggaraan pembangunan, pengembangan dan pengelolaan infrastruktur jaringan komunikasi;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi sarana sistem informasi.

3) Seksi Pengembangan Sistem Informasi

Seksi pengembangan sistem informasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan membina pengembangan sistem informasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut seksi pengembangan sistem informasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi pengembangan sistem informasi;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis;
- c. Penyiapan pengembangan sistem informasi;
- d. Penyelenggaraan dan pembinaan pengelolaan, pemanfaatan dan pengembangan sistem informasi;
- e. Penyelenggaraan pemberdayaan telematika dan standarisasi aplikasi telematika;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan layanan informasi online terpadu;
- g. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi pengembangan sistem informasi.

5.5 Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor (UPT PKB)

Unit pelaksana teknis atau disingkat UPT mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang teknis pengujian kendaraan bermotor.

5.6 Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugas dikoordinasikan oleh tenaga fungsional yang ditunjuk dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian.

6. Kondisi aparatur/pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Pelaksanaan kegiatan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman didukung oleh sumber daya aparatus sejumlah 104 orang, terdiri atas 19 pejabat struktural, 11 pejabat fungsional, dan 74 staf.
- a. Komposisi sumber daya aparatur Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

No	Nama Struktur Kelembagaan	Jenis Kelamin		
		L	P	JML
1.	Kepala Dinas	1		1
2.	Sekretariat	11	6	17
3.	Bidang Lalu Lintas	15	1	16
4.	Bidang Sarana dan Prasarana Lalu Lintas	35	1	36
5.	Bidang Kominfo	11		11
6.	UPT pengujian Kendaraan Bermotor	9	1	10
7.	Fungsional	13		13
	Jumlah	95	9	104

Sumber data : sinpeg.intra-slemankab.go.id, 31 Desember 2015

- b. Komposisi sumber daya aparatur Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika berdasarkan jenjang pendidikan.

Tabel 4.2

No	Nama Struktur Kelembagaan	S D	S M P	S M A	D 1	D 2	D 3	D4	S 1	S 2
1.	Kepala Dinas									1
2.	Sekretariat		2	7	1		1	1	3	2
3.	Bidang Lalu Lintas			10				1	2	3
4.	Bidang Sarana dan Prasarana Lalu Lintas	1	1	27				1	4	2
5.	Bidang Kominfo			2			2		5	4
6.	UPT pengujian Kendaraan Bermotor			8			1		1	
7.	Fungsional			2		4			7	
	Jumlah	1	3	56	1	4	4	3	21	11

Sumber data : simpeg.intra-slemankab.go.id, 31 Desember 2015

c. Kondisi sarana dan prasarana

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugas dan fungsi mempunyai sarana dan prasarana sebagai berikut:(terlampir).

Aplikasi Teknologi Informatika pada Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas yang sudah ada dan harapan untuk masa yang akan datang dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

No	Teknologi Informatika yang ada sekarang	Harapan Teknologi Informatika pada masa yang akan datang
1.	Seksi angkutan dan terminal <ul style="list-style-type: none"> Monitoring lalu lintas dan angkutan jalan menggunakan cctv Penggunaan kartu gesek/langganan baru Jogja Tugu trans Pemesanan moda angkutan ojek 	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui posisi kendaraan angkutan dalam rangka pengaturan angkutan sehingga terjadi sinergitas antar moda angkutan. Penggunaan kartu gesek/langganan untuk semua moda transportasi Diberi regulasi/pengaturan yang

<p>dan mobil menggunakan online</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papan informasi di terminal manual <p>Seksi sarana prasarana perhubungan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya monitoring perlintasan sebidang <p>Seksi Pengelolaan Penerangan Jalan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendataan lampu-lampu/ inventarisasi menggunakan GPS • Belum adanya LPJU pintar 	<p>jelas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanya sistem informasi elektronik di terminal <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring perlintasan sebidang dengan cctv, menutup palang pintu secara otomatis atau semi otomatis • Manajemen lalu lintas perlintasan sebidang di kendalikan dari kantor <ul style="list-style-type: none"> • Memakai aplikasi yang interaktif dengan masyarakat sehingga bias diketahui lampu yang mati di titik-titik tertentu • Pemasangan LPJU pintar yang bisa mengetahui antara lain lampu rusak dari kantor, mengatur daya dari kantor dan memperbaiki kerusakan lampu yang kecil-kecil juga dari kantor
--	---

B. Hasil dan Analisa Hasil Penelitian

1. Analisa Lingkungan Internal

Suatu penelitian yang akan dilaksanakan dapat memperoleh hasil yang baik apabila ditunjang oleh berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan adanya landasan teori tersebut, maka suatu penelitian akan memiliki dasar-dasar yang kuat sehingga arah dan tujuan penelitian dapat terlihat secara jelas serta pemecahan masalah akan didasarkan atas berbagai pertimbangan yang obyektif. Analisa lingkungan internal dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki organisasi. Dalam

penelitian ini, komponen yang dapat ditetapkan sebagai faktor internal, pertama, organisasi dan manajemen yang meliputi struktur organisasi, komunikasi, sistem pengendalian, iklim/kultur organisasi, sistem perencanaan, kapabilitas pemimpin dan gaya kepemimpinan. Kedua, personalia yang meliputi yang meliputi kuantitas dan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi, perencanaan sumber daya manusia, sistem rekrutmen, seleksi dan orientasi, sistem latihan dan pengembangan kemampuan pegawai, jenis diklat yang diberikan kepada sumber daya manusia, sistem penilaian pelaksanaan kerja, pemberian kompensasi dan penghargaan yang dilakukan bagi sumber daya manusia, sistem perencanaan dan pengembangan karir pegawai dan sistem pelayanan.

Faktor-faktor Internal

a. Struktur Organisasi

Sesuai hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman berdasarkan struktur organisasi, untuk pembagian kerja, dan hasil yang harus dicapai sudah ada standarisasinya, demikian pula spesialisasi pekerjaan dan mekanisme koordinasi dalam melaksanakan tugas dan pendelegasian wewenang cukup jelas. Namun jika dilihat dari beban kerja instansi sangat padat sehingga instansi belum mampu melaksanakan semua tugas dengan baik, dalam arti untuk menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab instansi seringkali karyawan harus bekerja di luar jam kerja agar dapat menyelesaikannya tepat waktu.

b. Sistem dan Prosedur pelaksanaan tugas yang tepat

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, pemerintah kabupaten sleman menuntut perlu adanya instrumen yang memiliki keunggulan komperatif.

c. Adanya payung hukum

Sesuai dengan Peraturan Bupati Sleman Nomor 34 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman.

d. Sistem perencanaan yang tepat dan akurat

Sistem perencanaan sebagai salah satu sistem yang sangat penting agar pelaksanaan tugas dan fungsi instansi berhasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Model perencanaan dalam hal ini adalah sistem perencanaan yang merupakan perpaduan antara *bottom up planning* dengan *top down planning*, artinya pimpinan selain memberi arahan dan petunjuk mengenai berbagai perencanaan kegiatan juga memberikan kesempatan kepada staf untuk mengajukan usulan kegiatan yang akan diusulkan. Berbagai uraian kegiatan ini punseringkali merupakan bentuk respon instansi terhadap aspirasi masyarakat.

2. Isu Strategis

Pelaksanaan tugas-tugas di Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas selain membutuhkan kemampuan dalam menyelenggarakan tugas-tugas administrasi, juga membutuhkan kemampuan melaksanakan koordinasi antar instansi yang ditunjang dengan memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas yang diembannya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Kepegawaian dan umum Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika dapat dirumuskan beberapa isu yang dihadapi yang telah menghambat keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu:

- a. Keterbatasan sarana dan prasarana
 - b. Jumlah pegawai yang kurang memadai
 - c. Masalah kuantitas sumber daya manusia yang kurang jika dibandingkan dengan beban tugas yang harus diselesaikan.
 - d. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang Teknologi Informatika sangat terbatas.
 - e. Masih perlunya strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika.
3. Analisa SWOT

Berdasarkan analisa terhadap isu-isu strategis dan faktor internal serta faktor eksternal yang berkaitan dengan obyek penelitian, maka dapat diidentifikasi faktor kekuatan, kelemahan yang merupakan faktor internal dan faktor peluang dan ancaman yang merupakan faktor eksternal.

Faktor-faktor Internal

- a. Kekuatan (*Strength*)
 - a.1. Dukungan dari Dinas Hubkominfo dalam pengembangan TI dengan pelatihan.
 - a.2. Tersedianya fasilitas TI yang sudah di pasang pada Dinas

- a.3. Adanya SDM yang menguasai TI dari Bidang Kominfo
- a.4. Merumuskan kebijakan teknis Bidang Saprass
- a.5. Dukungan anggaran dari pemerintah daerah
- b. Kelemahan (*Weakness*)
 - b.1. SDM yang berbasis kompetensi TI masih kurang
 - b.2. Kurangnya pemanfaatan TI yang disediakan oleh Dinas
 - b.3. Keterpaduan antar bidang dalam kaitannya dengan TI belum baik
 - b.4. Pendanaan untuk pengembangan TI tergantung dari pemerintah daerah
 - b.5. Penempatan sumber daya manusia yang belum sesuai dengan bidangnya

Faktor-Faktor Eksternal

- a. Peluang
 - a.1. Perkembangan teknologi informatika yang semakin pesat
 - a.2. Kebijakan pemerintah untuk pengembangan TI agar siap memasuki pasar global
 - a.3. Bidang Saprass sangat membutuhkan TI agar pelayanan kepada masyarakat maksimal
 - a.4. Memfungsikan fasilitas yang sudah terpasang
 - a.5. Dengan TI masyarakat mudah mengakses fasilitas di terminal
- b. Ancaman
 - b.1. Bila masih manual ketinggalan dengan negara lain
 - b.2. Persaingan TI yang semakin ketat di bidang pengembangan dan pemanfaatan TI atau munculnya teknologi baru

b.3. Dengan adanya TI ini bisa merugikan masyarakat

b.4. Tingkat pemahaman tentang UU IT bagi masyarakat

b.5. Munculnya situs yang dilarang pemerintah

Berdasarkan analisa terhadap isu-isu strategis dan faktor internal serta faktor eksternal yang berkaitan dengan obyek penelitian, maka selanjutnya dapat diidentifikasi faktor-faktor kekuatan, kelemahan yang merupakan faktor internal dan faktor-faktor peluang dan ancaman yang merupakan faktor eksternal.

Tabel 4.3

Pemetaan Faktor-faktor Eksternal dan Internal

Faktor Internal	Faktor Eksternal
<p>Kekuatan (<i>Strengths</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan dari Dinas dalam pengembangan TI/pelatihan • Tersedianya fasilitas TI yang sudah terpasang pada Dinas • Adanya SDM yang menguasai TI dari bidang Kominfo • Merumuskan kebijakan teknis Bidang Saprass • Dukungan anggaran dari PEMDA <p>Faktor Internal</p>	<p>Peluang (<i>Opportunities</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perkembangan TI yang semakin pesat • Kebijakan pemerintah untuk pengembangan TI agar siap memasuki pasar global • Bidang Saprass sangat membutuhkan TI agar pelayanan masyarakat maksimal • Memfungsikan fasilitas yang sudah terpasang • Dengan TI masyarakat mudah mengakses fasilitas di terminal <p>Faktor Eksternal</p>
<p>Kelemahan (<i>Weakness</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • SDM yang berbasis kompetensi TI masih kurang • Kurangnya pemanfaatan TI yang disediakan oleh Dinas • Keterpaduan antar bidang 	<p>Ancaman (<i>Threats</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bila masih manual ketinggalan dengan negara lain • Persaingan TI yang semakin ketat di bidang pengembangan dan pemanfaatan TI/ munculnya

<p>dalam kaitannya dengan TI belum baik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendanaan untuk pengembangan TI tergantung dari PEMDA • Penempatan sumber daya manusia yang belum sesuai dengan bidangnya 	<p>teknologi baru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dengan adanya TI ini bisa merugikan masyarakat • Tingkat pemahaman tentang UU TI bagi masyarakat • Munculnya situs yang dilarang pemerintah
--	---

Identifikasi Faktor-faktor Internal

Tabel 4.4

IFAS (Internal Strategic Factor Analysis Summary)

Faktor-faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
Kekuatan (Strengths):			
• Dukungan dari Dinas dalam pengembangan TI/pelatihan	0,20	4	1,20
• Tersedianya fasilitas TI yang sudah terpasang pada Dinas	0,30	4	1,20
• Adanya SDM yang menguasai TI dari bidang Kominfo	0,20	4	0,80
• Merumuskan kebijakan teknis Bidang Saprass	0,20	3	0,60
• Dukungan anggaran dari PEMDA	0,10	3	0,30
Total	1,00		4,10
Kelemahan (Weakness):			
• SDM yang berbasis kompetensi TI masih kurang	0,30	3	0,90
• Kurangnya pemanfaatan TI yang disediakan oleh Dinas	0,10	1	0,10
• Keterpaduan antar bidang dalam kaitannya dengan TI belum baik	0,10	1	0,10
• Pendanaan untuk pengembangan TI tergantung dari PEMDA	0,20	2	0,40
• Penempatan sumber daya manusia yang belum sesuai			

dengan bidangnya	0,30	3	0,90
Total	1,00		2,40
Jumlah S (4,10) – W(2,40) = 1,70			

Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman saat ini mengalami :

1. Penurunan kinerja pegawai dikarenakan kurangnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai-pegawainya golongan rendah yang sudah tidak memungkinkan untuk naik pangkat dan tinggal menunggu pensiun.
2. Kurangnya pegawai yang menguasai TI
3. Kurangnya pengiriman pelatihan-pelatihan, bimbingan teknik di bidang sarana prasarana karena terkendala biaya pendidikan.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu hipotesa bahwa kualitas sumber daya manusia dan prasarana sangat berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dapat berhasil apabila faktor-faktor baik internal maupun eksternal dapat diatasi dan dicarikan solusinya berupa strategi yang akan diterapkan. Dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman teknologi informatika serta pengembangan di bidang yang lain dengan bekerja sama dengan lintas bidang dan lintas seksi pada instansi yang terkait.

Keterangan:

- Skala rating : mulai 1 (tidak penting) s.d 5 (sangat penting)
- Bobot faktor : dari 1,0 (sangat dibutuhkan) s.d 0,0 (tidak dibutuhkan)

Berdasarkan tabel IFAS diperoleh total untuk kekuatan (Strengths) skor 4,10 dan kelemahan (weakness) skor 2,40 analisa lingkungan internal diatas yang memberikan bobot Kepala Bidang Sarana Prasarana Lalu lintas menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki bidang sarana prasarana lalu lintas lebih besar dari pada kelemahan yang ada, dengan demikian maka bidang sarana dan prasarana lalu lintas masih mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengoptimalkan kekutan yang dimiliki dan menutupi kelemahan yang ada.

Identifikasi Faktor-faktor Eksternal

Tabel 4.5

EFAS (External Strategic Factor Analysis Summary)

Faktor-faktor strategis eksternal	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
Peluang (<i>Opportunities</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • Perkembangan TI yang semakin pesat • Kebijakan pemerintah untuk pengembangan TI agar siap memasuki pasar global • Bidang Saprass sangat membutuhkan TI agar pelayanan kepada masyarakat maksimal • Memfungsikan fasilitas yang sudah terpasang • Dengan TI masyarakat mudah mengakses fasilitas di terminal 	0,30	3	0,90
	0,20	2	0,40
	0,20	3	0,60
	0,10	4	0,40
	0,20	2	0,80
Total	1,00		3,10
Ancaman (<i>Threats</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • Bila masih manual ketinggalan dengan negara lain • Persaingan TI yang semakin ketat di bidang pengembangan 	0,20	2	0,40
	0,20	2	0,40

dan pemanfaatan TI/ munculnya teknologi baru			
• Dengan adanya TI ini bisa merugikan masyarakat	0,3	2	0,60
• Tingkat pemahaman tentang UU TI bagi masyarakat	0,1	2	0,20
• Munculnya situs yang dilarang pemerintah	0,2	2	0,40
Total	1,00		2,00
Jumlah $O(3,10) - T(2,00) = 1,10$			

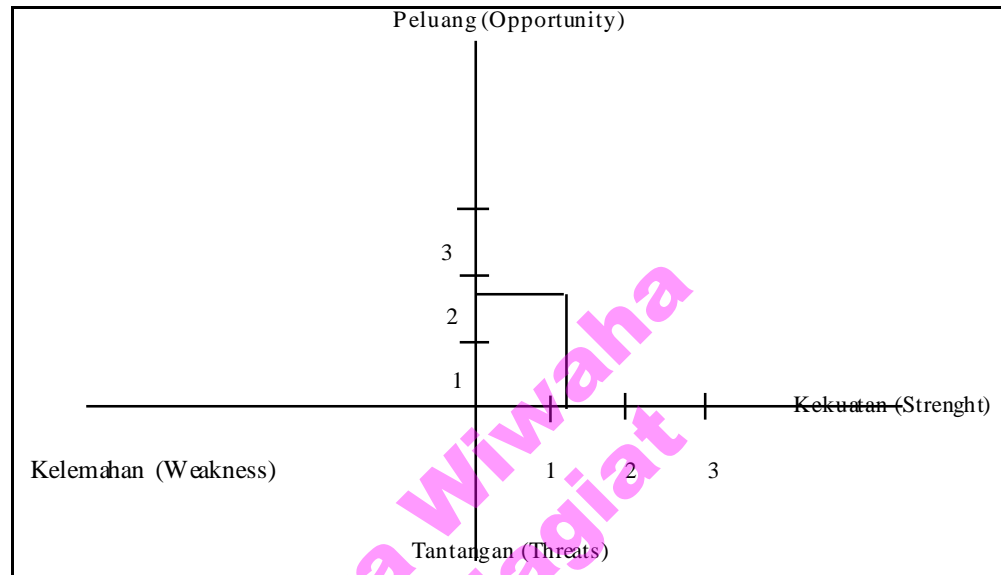
Keterangan:

- Skala rating : mulai 1 (tidak penting) s.d 5 (sangat penting)
- Bobot faktor : dari 1,0 (sangat dibutuhkan) s.d 0,0 (tidak dibutuhkan)

Berdasarkan tabel EFAS diperoleh total peluang 3,10 dan ancaman skor 2,00 dari analisa lingkungan eksternal yang memberikan bobot Kepala Seksi Angkutan dan Terminal menunjukkan bahwa peluang yang dimiliki bidang sarana prasarana lalu lintas untuk meningkatkan peluang lebih besar bila dibandingkan dengan tantangan yang ada sehingga perlu dilakukan optimalisasi peluang dan mengantisipasi tantangan yang ada agar bidang sarana prasarana lalu lintas mampu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil identifikasi faktor internal dan eksternal tersebut diatas, kemudian dilakukan analisis perbandingan dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman. Dari analisa IFAS dan EFAS tersebut dapat dibuat diagram analisis SWOT sebagai berikut:

Gambar 4.1
Diagram Analisi SWOT



Sumber : Muhammad(2008:48)

Diagram diatas menunjukkan bahwa antara kekuatan dan peluang (SO) lebih besar daripada kelemahan dan ancaman (WT), demikian posisi peluang dan kelemahan (WO) tidak terlalu membahayakan bagi (SO). Sementara kekuatan dan tantangan (ST) dapat mengancam (SO). Gambaran ini menunjukkan bahwa peranan bidang sarana prasarana lalu lintas sangat besar, namun masih ada beberapa kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada bidang sarana prasarana lalu lintas tertumpu pada peningkatan sumber daya manusia dengan mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang ada dan meminimalisir kelemahan dan ancaman yang ada.

Matrik SWOT

Berdasarkan analisa SWOT yang telah dilakukan, maka strategi yang direkomendasikan berdasarkan data dan temuan melalui teknik SWOT yang mengolaborasi dimensi kekuatan dan kelemahan dari faktor lingkungan dan mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal adalah seperti tampak pada bagan berikut:

Tabel 4.7

	Peluang (<i>Opportunities</i>) :	Ancaman (<i>Threats</i>) :
	<ul style="list-style-type: none"> • Perkembangan TI yang semakin pesat • Kebijakan pemerintah untuk pengembangan TI agar siap memasuki pasar global • Bidang Saprang sangat membutuhkan TI agar pelayanan kepada masyarakat maksimal • Memfungsikan fasilitas yang sudah terpasang • Dengan TI masyarakat mudah mengakses fasilitas di terminal 	<ul style="list-style-type: none"> • Bila masih manual ketinggalan dengan negara lain • Persaingan TI yang semakin ketat di bidang pengembangan dan pemanfaatan TI / munculnya teknologi baru • Dengan adanya TI ini bisa merugikan masyarakat • Tingkat pemahaman tentang UU TI bagi masyarakat • Munculnya situs yang dilarang pemerintah

<p>Strategi memanfaatkan kekuatan untuk mengisi peluang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kualitas dan profesionalisme aparatur/ SDM. 2. Merawat prasarana TI agar tidak mudah rusak 3. Melaksanakan rencana strategi kualitas SDM 	<p>Strategi meningkatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan kualitas SDM agar bisa bersaing dalam pasar TI 2. Meminimalisir arus globalisasi 	
<p>lemahan (<i>Weakness</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • SDM yang berbasis kompetensi TI masih kurang • Kurangnya pemanfaatan TI yang disediakan oleh Dinas • Keterpaduan antar bidang dalam kaitannya dengan TI belum baik • Pendanaan untuk pengembangan TI tergantung dari PEMDA • Penempatan sumber daya manusia yang belum sesuai dengan bidangnya 	<p>Strategi mengatasi kelemahan dan mengisi peluang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SDM yang kurang terampil perlu mendapatkan bimbingan teknis dan pelatihan untuk pelaksanaan tugas-tugasnya 2. Diadakan diklat TI bekerjasama dengan bidang kominfo. 	<p>Strategi mengatasi masalah untuk menghadapi ancaman</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberdayakan SDM yang ada secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimiliki 2. Menyikapi era globalisasi dengan positif agar dapat bersaing

Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil analisa dalam matrik SWOT dengan menggunakan teknik manajemen strategik, maka strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kualitas dan profesionalisme aparatur/ SDM
2. Merawat prasarana TI agar tidak mudah rusak
3. Melaksanakan rencana strategi kualitas SDM
4. Mengoptimalkan kualitas SDM agar bisa bersaing dalam pasar TI
5. Meminimalisir arus globalisasi
6. SDM yang kurang terampil perlu mendapatkan bimbingan teknis dan pelatihan untuk pelaksanaan tugas-tugasnya
7. Diadakan diklat TI bekerjasama dengan bidang kominfo.
8. Memberdayakan SDM yang ada secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
9. Menyikapi era globalisasi dengan positif agar dapat bersaing

Untuk dapat memilih alternatif strategi yang paling menguntungkan, terhadap strategi-strategi yang telah dirumuskan tersebut dilakukan pembobotan. Pembobotan menggunakan angka yang setiap angkanya dianggap mewakili bobot tertentu. Semakin tinggi angka yang ditunjukkan suatu strategi, maka alternatif strategi tersebut memiliki tingkat kelayakan untuk dilaksanakan yang semakin baik. Adapun angka-angka yang dipergunakan untuk menentukan bobot adalah sebagai berikut:

- Angka 1 : sangat tidak baik
- Angka 2 : kurang baik
- Angka 3 : cukup baik
- Angka 4 : baik
- Angka 5 : sangat baik

Pembobotan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Sarana Prasarana Lalu Lintas Dalam Penggunaan Teknologi Informatika Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Informatika Kabupaten Sleman

Tabel 4.8

No	Alternatif Strategis	Konsistensi	Ketersediaan SDM	Hubungan Dengan Strategi Lain	Tingkat Resiko	Applicable	Total Bobot
1	Pengembangan kualitas dan profesionalisme aparatur/ SDM	5	5	4	2	4	20
2	Merawat prasarana TI agar tidak mudah rusak	4	3	4	2	3	16
3	Melaksanakan rencana strategi kualitas SDM	4	4	4	3	2	17
4	Mengoptimalkan kualitas SDM agar bisa bersaing dalam pasar TI	4	4	4	3	2	17
5	Meminimalisir arus globalisasi	4	3	3	3	2	17
6	SDM yang kurang terampil perlu mendapatkan bimbingan teknis dan pelatihan untuk pelaksanaan tugas-tugasnya	4	4	4	4	3	19
7	Diadakan diklat TI bekerjasama dengan bidang kominfo.	4	4	4	4	3	19
8	Memberdayakan SDM yang	4	4	4	4	3	19

	ada secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimiliki						
9	Menyikapi era globalisasi dengan positif agar dapat bersaing	4	4	4	2	2	16

Dari uraian diatas berdasarkan analisa terhadap setiap alternatif strategi diatas, maka dapat ditetapkan bahwa alternatif pertama memiliki bobot tertinggi jika dibandingkan dengan alternatif-alternatif lainnya. Artinya untuk melaksanakan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman, pelaksanaan alternatif pertama akan memberikan nilai kemungkinan keberhasilan yang tertinggi dibandingkan apabila melaksanakan alternatif-alternatif lainnya.

STIE Widya Wicahana
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan disajikan kesimpulan dan seluruh temuan yang diperoleh melalui proses penelitian dan analisa yang telah dilakukan dengan menggunakan pendekatan strategik manajemen, khususnya penerapan teknik dan matrik SWOT. Penggunaan teknik ini dimaksudkan agar berbagai potensi, permasalahan, peluang dan ancaman yang terdapat pada lingkungan internal dan eksternal dapat diketahui secara komperehensif, sehingga strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman dapat dilakukan secara komperehensif pula.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan tersebut dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam penggunaan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman yaitu dengan pengembangan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia dengan diikutkan pelatihan / bimbingan teknis bidang teknologi dan informatika.

B. SARAN/REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan untuk segera melaksanakan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia bidang sarana prasarana lalu lintas dalam menggunakan teknologi informatika pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman dengan pengembangan kualitas dan profesionalisme

aparatur melalui pelatihan-pelatihan, mengikuti bimbingan teknis serta menambah pengetahuan atau wawasan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informatika sehingga akan terwujud aparatur pemerintah yang bersih, responsif, bertanggung jawab dan akuntabel dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Dale, Margaret, 1999, *The art OF HRD: Developing Management Skill (Vol.3)*
New Delhi India: Kogan Page
- Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman, *Profil Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman Tahun 2015*.
- Joglyanto, 1995, *Pengenalan Komputer*, Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, 1999, *Kebijakan kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Rangkuti, Fredy, 1999, *Analisis SWOT Teknik membedah kasus bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbin, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Suwardi, 2004, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Widayata
- Suwarsono, Muhammad, 2008, *Matriks & Skenario Dalam Strategi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Sungkem, 2010, *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kecamatan Dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya Di Kecamatan Purwosari Kabupaten Gunungkidul*
- UU No.43 Tahun 1999, *Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok PNS*
- UU No.32 Tahun 2004, *Tentang Pemerintah Daerah*