



Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru

Deli Anhar¹, Lailatus Sahdiah Wahyudi², Ahmad Ihsanul Anhar³

^{1,2,3} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
Kalimantan Selatan

E-mail: delianhar@gmail.com¹, wahyudididiah@gmail.com², ihsanulanhar81@gmail.com³

Article Info

Article history:

Received August 28, 2025

Revised September 01, 2025

Accepted September 07, 2025

Keywords:

Strategy, Performance,
Employee

ABSTRACT

Lailatus Sahdiah Wahyudi. 2101020237. "Strategies for Improving Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Banjarbaru City." Supervised by Deli Anhar as the main advisor and Risky Subhan as the co-advisor. The purpose of this study is to explore the strategies used to improve employee performance and to identify the obstacles faced in enhancing the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Banjarbaru City. This research uses a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observation, interviews, and documentation from selected informants. The data analysis process involved data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the performance improvement strategies implemented by the Banjarbaru City PUPR Office are fairly optimal and follow established work procedures. However, several challenges affect the effectiveness of these strategies, including the limited number and quality of human resources, low technological literacy among employees, delays in performance reporting, and the placement of employees in positions that do not match their areas of expertise. Therefore, it is necessary to enhance employee capacity, provide training in information technology, and evaluate the job placement system to improve the overall performance of the institution in a sustainable manner.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 28, 2025

Revised September 01, 2025

Accepted September 07, 2025

Keywords:

Strategi, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Lailatus Sahdiah Wahyudi.2101020237. "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru". Deli Anhar sebagai pembimbing utama dan Risky Subhan sebagai CO Pembimbing. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran strategi peningkatan kinerja pegawai dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada informan. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja yang diterapkan di Dinas PUPR Kota Banjarbaru cukup optimal dan mengacu pada prosedur kerja yang telah ditetapkan. Namun, terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitas strategi tersebut, antara lain: keterbatasan



jumlah dan kualitas sumber daya manusia, rendahnya literasi teknologi di kalangan pegawai, keterlambatan dalam pelaporan kinerja, serta adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kapasitas pegawai, pelatihan teknologi informasi, serta evaluasi sistem penempatan kerja agar kinerja instansi dapat lebih ditingkatkan secara berkelanjutan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Deli Anhar

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

E-mail: delianhar@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Banjarbaru sangat relevan dengan dinamika pembangunan yang terus berlangsung di kota ini. Dalam beberapa tahun terakhir, Banjarbaru telah mengalami pertumbuhan yang pesat, baik dari segi populasi maupun infrastruktur. Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas semakin meningkat, sehingga Dinas PUPR dituntut untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks ini, strategi peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi harapan masyarakat dan mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi salah satu elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Banjarbaru. Dengan menggunakan sistem digital untuk pengelolaan data dan monitoring proyek, efisiensi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Teknologi ini memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih cepat dan akurat, sekaligus meminimalkan potensi kesalahan administratif. Implementasi teknologi informasi juga dapat membantu meningkatkan transparansi dalam pelaporan kinerja serta memperkuat akuntabilitas publik.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Dinas PUPR adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak pegawai yang masih perlu ditingkatkan kompetensinya agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif. Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan profesional menjadi salah satu strategi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui program pelatihan yang terstruktur, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, pengembangan kompetensi juga berkontribusi pada motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kebijakan yang mendukung pengembangan karir, penghargaan atas prestasi, serta insentif bagi pegawai yang berprestasi dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja. Dengan mengintegrasikan berbagai strategi ini, diharapkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Banjarbaru dapat meningkat secara signifikan, sehingga mampu memberikan



kontribusi yang lebih besar terhadap pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik di daerah tersebut.

Memastikan keberhasilan strategi peningkatan kinerja pegawai, Dinas PUPR Kota Banjarbaru perlu menyusun rencana strategis yang komprehensif dan terukur. Rencana ini harus mencakup sasaran jangka pendek maupun jangka panjang dengan indikator kinerja utama yang jelas. Selain itu, evaluasi berkala terhadap implementasi strategi juga diperlukan untuk mengidentifikasi kendala dan melakukan perbaikan secara terus-menerus. Dengan pendekatan ini, diharapkan Dinas PUPR dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus mendukung pembangunan kota Banjarbaru yang lebih maju dan berkelanjutan.

Dalam konteks ini, peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi fokus utama dalam pembangunan sumber daya manusia, termasuk di Kota Banjarbaru, yang diharapkan dapat meningkatkan pelayanan publik. Pemerintah Kota Banjarbaru mengimplementasikan berbagai strategi, mulai dari pendidikan dan pelatihan berkelanjutan hingga pemanfaatan teknologi informasi, untuk mencapai pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Evaluasi kinerja berkala juga menjadi bagian penting dari strategi ini, yang mendorong PNS untuk selalu memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas mereka.

Sinergi antara rencana strategis Dinas PUPR dan upaya peningkatan kualitas PNS akan menciptakan ekosistem yang mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan pembangunan kota yang berkelanjutan, sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah memberikan pedoman umum yang jelas mengenai penilaian kinerja pegawai. Pedoman ini bertujuan untuk menciptakan sistem penilaian yang objektif dan akuntabel, sehingga setiap pegawai dapat dinilai berdasarkan kinerja dan kontribusinya. Selain itu, implementasi peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan adanya penilaian yang transparan, pegawai juga akan lebih memahami area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan, sehingga dapat berkontribusi lebih baik bagi organisasi.

Dalam peraturan ini, menekankan pentingnya partisipasi pegawai dalam proses penilaian kinerja. PNS diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan tanggapan terhadap hasil penilaian yang dilakukan oleh atasan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam proses evaluasi kinerja mereka sendiri. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan adanya peraturan tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik. Melalui penilaian yang objektif dan transparan, Dinas PUPR dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, serta mendukung pembangunan yang berkelanjutan di Kota Banjarbaru.

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja pegawai yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para



kinerja pegawai adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari instansi.

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas. Karena menurut Adhari (2020:77) kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pegawai tersebut.

Beberapa pendapat menurut Rerung (2019:54) dan Adhari (2020:77) di atas menunjukkan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melampaui batas waktu, sehingga sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Melalui penilaian yang objektif dan transparan, Dinas PUPR dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, serta mendukung pembangunan yang berkelanjutan di Kota Banjarbaru. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya memberikan kontribusi bagi perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru”

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian ini dimaksudkan untuk memahami suatu fenomena tentang apa saja yang dialami oleh objek penelitian dalam strategi peningkatan kinerja pegawai dan kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru yang didapatkan dari hasil wawancara kepada 6 orang informan penelitian atau observasi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru yang kemudian disimpulkan dengan metode analisis secara triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Program Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dalam rangka mencapai visi tersebut, mereka melakukan program peningkatan kinerja pegawai untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, program ini mencakup berbagai inisiatif, mulai dari pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai hingga penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan. Pelatihan yang dilakukan secara berkala bertujuan untuk memperbarui pengetahuan pegawai mengenai teknologi dan metode terbaru dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat.

Selain itu, program ini juga menekankan pentingnya komunikasi internal yang efektif. Rapat rutin dan penggunaan platform digital untuk komunikasi antar pegawai diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Dengan adanya komunikasi



yang baik, pegawai dapat saling berbagi informasi, ide, dan solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam proyek-proyek yang sedang berjalan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat tim dalam mencapai tujuan bersama.

Penghargaan dan insentif menjadi bagian proses dari program ini untuk memotivasi pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja luar biasa, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru berharap dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan kompetitif. Selain itu, evaluasi berkala terhadap program ini akan dilakukan untuk memastikan bahwa inisiatif yang diterapkan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta untuk melakukan perbaikan yang diperlukan agar program ini tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang.

Hal ini berdasarkan pernyataan Bapak H. M. Maulana, S.T. M.M (Sekretaris DPUPR) beliau mengatakan :

“Di sini kami lebih melihat faktor kapasitas SDM melalui program pengembangan pelatihan, baik pelatihan dasar maupun khusus. Karena dari situ kita bisa membekali ASN dengan kemampuan yang sesuai bidangnya.” ungkapnya.

Narasumber juga menekankan bahwa pentingnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. :

“Melakukan penilaian kerja secara objektif terhadap ASN itu penting, agar bisa transparan dan untuk mengetahui kekuatan serta kelemahan PNS itu sendiri. Biasanya, pegawai yang memiliki disiplin tinggi dalam enam bulan terakhir akan mendapatkan reward.” ujarnya. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai keberhasilan pelaksanaan program tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait efektivitas program yang telah dijalankan, yakni: apakah program yang dilaksanakan sudah berjalan secara efektif atau belum?"

“Menurut saya terkait efektivitasnya, hasilnya masih bervariasi. Di beberapa unit kerja, program ini mulai menunjukkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas dan kedisiplinan. Namun, ada juga unit yang implementasinya belum optimal akibat keterbatasan sumber daya dan kurangnya monitoring yang konsisten.” tambahnya.

Hal senada dengan Bapak Maulana, dijelaskan Nindi Kusyaning, Rd, SE (Pegawai DPUPR) menjelaskan bahwa :

“Di dinas ini ada program pegawai teladan, dimana program ini bisa menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui program ini, diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada pegawai agar semangat kerja mereka meningkat. Selain itu, program ini juga menekankan pentingnya disiplin dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, program ini juga sudah berjalan dengan baik.” jelasnya.

Selain itu, diterangkan juga oleh Bapak Alip, S.Sos (Kassubbag Umum dan Kpegawaian DPUPR) sebagai berikut :

“Saya rasa hal yang paling penting adalah menyediakan tempat kerja yang nyaman. Ini juga termasuk fasilitas yang memadai seperti pendingin udara (AC) dan komputer yang berkualitas. Selain itu, prasarana mobil yang baik juga sangat diperlukan, terutama bagi pegawai yang harus melaksanakan tugas di lapangan. Kendaraan operasional yang



memadai akan membantu mereka melaksanakan tugas diluar dengan lebih efektif.”
paparnya

“Saya juga melihat pentingnya penguatan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Jika UPTD bisa diperkuat, pelayanan kepada masyarakat akan lebih terfokus dan efisien, karena UPTD bisa langsung menangani berbagai kebutuhan masyarakat di tingkat daerah.”
tambahnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa program-program yang dijalankan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru sangat memprioritaskan peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan dasar dan pelatihan khusus yang relevan dengan tugas masing-masing pegawai. Selain itu, penguatan UPTD juga dianggap penting agar pelayanan kepada masyarakat di tingkat daerah menjadi lebih fokus dan efektif.

Anggaran peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru

Anggaran peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru merupakan salah satu langkah strategis yang diambil untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dinas. Alokasi anggaran ini dirancang untuk mendukung berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

Melalui anggaran yang telah disusun, diharapkan setiap pegawai dapat mengakses berbagai pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Anggaran ini juga mencakup dana untuk penyediaan fasilitas pendukung, seperti perangkat lunak dan alat kerja yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel, diharapkan setiap pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dinas.

Hal ini sesuai dengan pernyataan . Bapak H. M. Maulana, S.T. M.M (Sekretaris DPUPR) saat salah satu pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah mengenai mekanisme penganggaran untuk program peningkatan kinerja pegawai. guna memahami bagaimana proses perencanaan hingga pelaksanaan anggaran dilakukan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia, beliau menegaskan bahwa:

“Mekanisme penganggaran untuk program peningkatan kinerja pegawai dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan, seperti pelatihan atau pengembangan kompetensi. Selanjutnya, unit terkait menyusun rencana anggaran yang diajukan untuk dievaluasi oleh bagian perencanaan atau keuangan. Setelah disetujui dan anggaran disahkan, program dilaksanakan sesuai jadwal. Selama pelaksanaan, dilakukan monitoring dan evaluasi. Di akhir, dibuat laporan pertanggungjawaban sebagai bahan evaluasi untuk periode berikutnya.” jelasnya.

Tidak hanya fokus pada aspek mekanisme anggaran, DPUPR juga memberikan perhatian serius terhadap motivasi dan apresiasi kinerja pegawai.

“disini, kami selalu berusaha mengapresiasi pegawai yang bekerja dengan baik. Salah satu bentuknya adalah pemberian reward. Meskipun jumlahnya tidak besar, sekitar Rp. 500.000,00 tapi, kami ingin menunjukkan bahwa kinerja mereka diakui, kami selalu melakukannya saat apel pagi, agar semua pegawai yang melihat bisa termotivasi.” jelasnya



Ketika ditanya soal kecukupan anggaran, Pak Maulana mengungkapkan bahwa menyebutnya 'tidak cukup' terkadang terasa kurang tepat. “ Bukan soal cukup atau tidak, tapi bagaimana kami bisa mengelola dan memanfaatkannya sebaik mungkin. Kami memang tidak bisa menghindari adanya potongan tertentu. Tapi kami berupaya memaksimalkan anggaran yang ada demi kesejahteraan pegawai. Termasuk saya sendiri ingin semua pegawai merasa dihargai dan terus semangat dalam bekerja,” pungkasnya.

Senada dengan yang dijelaskan oleh Bu Henny Rachmaniar, ST (Kasubbag Perencanaan DPUPR) mengatakan bahwa :

“Langkah awal dalam pengelolaan anggaran adalah pengajuan permohonan pembayaran oleh pelaksana kegiatan. Pengajuan ini harus didasarkan pada kebutuhan program yang sudah direncanakan sebelumnya, jika semua dokumen lengkap dan sesuai, barulah pembayaran bisa dilakukan berdasarkan nilai kontrak yang sudah ditetapkan ” jelasnya.

Beliau juga menegaskan pentingnya proses verifikasi sebelum dana bisa dicairkan. "Dokumen yang masuk akan kami periksa dengan teliti. Setelah lolos pengecekan, dokumen tersebut akan ditandatangani dan dilanjutkan sebagai surat permohonan pengeluaran biaya kepada bagian keuangan. Setiap pembayaran yang disetujui akan kami catat dalam Rencana Kerja Anggaran atau RKA." tambahnya.

Hal serupa juga ditegaskan dalam penekanan pada pentingnya perencanaan anggaran yang disampaikan oleh Bu Nindi Kusyaning, Rd, SE (Pegawai DPUPR), beliau juga menjelaskan :

“Pelatihan yang kami butuhkan untuk menunjang kinerja sudah kami siapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Tapi tanpa dukungan anggaran yang memadai, program-program itu akan sulit dilaksanakan, Anggaran yang disiapkan dengan baik memungkinkan pelatihan berjalan sesuai sasaran. Nah, dari situ kita bisa pastikan program berjalan lancar dan hasilnya benar-benar terasa,” jelasnya. Ia juga menegaskan bahwa anggaran yang diberikan saat ini belum sepenuhnya mencukupi, “Namun, perlu kami sampaikan juga bahwa anggaran yang diberikan saat ini belum sepenuhnya mencukupi. Beberapa program pelatihan terpaksa harus disesuaikan skala dan cakupannya, bahkan ada yang tertunda pelaksanaannya karena keterbatasan dana." tambahnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketiga narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan anggaran di Dinas PUPR dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas, dimulai dari pengajuan permohonan pembayaran berdasarkan kebutuhan program yang telah direncanakan. Semua dokumen diverifikasi secara teliti sebelum diproses dan dicatat dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

Prosedur peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru

Prosedur peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru dilaksanakan dengan berlandaskan pada sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diatur oleh Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Prosedur ini dimulai dengan penyusunan perjanjian kinerja yang merupakan kesepakatan antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi dinas. Selanjutnya, dilakukan perencanaan kegiatan dan anggaran tahunan yang rinci, mencakup



program, kegiatan, indikator kinerja, serta alokasi anggaran, guna memastikan pelaksanaan tugas yang terukur dan tepat sasaran.

Selain itu, prosedur peningkatan kinerja juga melibatkan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Dinas menerapkan sistem pendukung keputusan berbasis metode profile matching untuk menilai kinerja pegawai kontrak, yang bertujuan meningkatkan integritas, efektivitas, dan transparansi dalam pengambilan keputusan perpanjangan kontrak. Sistem ini membantu mempercepat proses evaluasi sekaligus mengurangi potensi kesalahan penilaian dan ketidakadilan, sehingga mendorong peningkatan disiplin, etika, dan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, prosedur ini tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak H. M. Maulana, S.T. M.M (Sekretaris DPUPR). Dalam peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan terkait kesesuaian pelaksanaan prosedur kerja dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), guna mengetahui apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai ketentuan yang berlaku, beliau menyampaikan bahwa :

“Prosedur yang diterapkan di sini sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Kami sangat menekankan pentingnya kepatuhan terhadap SOP untuk memastikan semua berjalan dengan baik.” jelasnya.

Beliau juga menegaskan adanya dukungan terhadap efektivitas kinerja di dinas pupr :

“Dukungan terhadap efektivitas kinerja di sini sangat kuat. Setiap kepala subbagian, atau kasubag, memiliki indikator kinerja utama yang jelas. Ini membantu kami untuk memastikan bahwa setiap kasubag menjalankan tugas dan kegiatan yang sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

Hal serupa ya disampaikan oleh Bapak Miftahuddin, SE (Pegawai DPUPR) wawancara yang dilaksanakan pada beliau menjelaskan bahwa :

“Menurut saya, SOP yang telah disusun saat ini sebenarnya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun, saya rasa tetap perlu dilakukan evaluasi secara berkala. Proses evaluasi ini juga penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam SOP tetap relevan dan efektif dalam mendukung tujuan organisasi.” ungkapnya.

Ketika ditanya soal efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai, beliau menambahkan :

“Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik sangat mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Dengan adanya SOP yang jelas dan terstruktur, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga mengurangi kebingungan dan meningkatkan fokus dalam pekerjaan.” tambahnya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dinas telah menekankan pentingnya prosedur peningkatan kinerja yang melibatkan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Dinas telah menerapkan sistem pendukung keputusan untuk meningkatkan integritas, efektivitas, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Sistem ini tidak hanya mempercepat proses evaluasi, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan dan ketidakadilan, sehingga mendorong peningkatan disiplin dan etika kerja pegawai yang berkualitas.



2. Kendala Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, termasuk Dinas PUPR Kota Banjarbaru. Meskipun berbagai strategi telah dirancang dan diimplementasikan, terdapat sejumlah kendala yang menghambat pencapaian tujuan tersebut. Berbagai kendala yang dihadapi dalam strategi peningkatan kinerja pegawai, serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Salah satu kendala utama dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman. Sekretaris DPUPR Kota Banjarbaru menyadari bahwa pemahaman teknologi di kalangan pegawai masih menjadi tantangan yang signifikan. "Tidak semua pegawai melek dengan teknologi," ujarnya, menyoroti masalah yang dihadapi dalam pengelolaan laporan bulanan. Ia menjelaskan bahwa ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami laporan-laporan yang harus disampaikan setiap bulan, meskipun mereka telah memiliki perjanjian kerja di awal tahun yang mencakup Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). "Laporan SKP seharusnya sudah diberikan kepada atasan masing-masing sebelum tanggal 10 setiap bulannya." tambahnya. Namun, ia mengakui bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan laporan tepat waktu. Hal ini menjadi perhatian serius, karena ketepatan waktu dalam penyampaian laporan sangat penting untuk evaluasi kinerja. Menanggapi kendala tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan lanjutan kepada informan mengenai usulan atau saran yang dapat diberikan guna mengatasi permasalahan yang ada. Informan menyampaikan bahwa:

"Usulan saya adalah perlunya peningkatan koordinasi antarbidang dan penambahan anggaran, khususnya untuk pengembangan SDM. Selain itu, pelatihan rutin juga penting agar kompetensi pegawai tetap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian serius terhadap faktor-faktor pendukung, khususnya dalam hal penguatan koordinasi, alokasi anggaran yang mencukupi.

Banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang sistematis, sehingga pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sementara itu, salah satu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga menekankan bahwa salah satu masalah yang mencolok adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. "Salah satu masalah yang cukup mencolok di Dinas PUPR adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Banyak pegawai yang ditempatkan di posisi yang tidak mencerminkan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja mereka." ungkapnya.

Kondisi ini tidak hanya mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, tetapi juga berpotensi menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai usulan "untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan pemetaan kompetensi pegawai secara menyeluruh dan menyelaraskannya dengan kebutuhan unit kerja, serta memperkuat sistem rekrutmen dan rotasi jabatan berbasis merit". Ketika pegawai tidak dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dampaknya akan terasa pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.



Oleh karena itu, penting bagi manajemen Dinas PUPR untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap penempatan pegawai dan merancang program pelatihan yang sesuai, agar setiap individu dapat berfungsi secara optimal sesuai dengan keahlian dan potensi mereka.

Selain itu, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi terbuka dan umpan balik konstruktif menjadi bagian dari budaya organisasi. Dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

3. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, Dinas PUPR Kota Banjarbaru telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawainya. Upaya ini tercermin dalam berbagai inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pernyataan ini didukung oleh indikator strategi peningkatan kinerja yang diuraikan oleh Wheelen dan Hunger (2015). Beberapa indikator utama yang dapat dijadikan acuan untuk menilai efektivitas strategi tersebut antara lain:

1. Terdapat program-program yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Program peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Banjarbaru mencakup pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala menggunakan aturan yang jelas untuk memastikan bahwa inisiatif yang diterima memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif untuk menjadi dasar pemberian penghargaan, program pegawai teladan diterapkan guna meningkatkan motivasi kerja dengan didukung penyediaan fasilitas kerja yang nyaman dan memadai untuk menunjang produktivitas.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Nindya Ellise (2022) berjudul “Strategi Pemerintah Kota Bekasi dalam Penanganan Keterbatasan Lahan Pemakaman di TPU Perwira Kota Bekasi.” menunjukkan bahwa strategi pemerintah daerah dirancang melalui program yang terstruktur untuk mengatasi persoalan pelayanan publik. Meskipun objek penelitiannya berbeda, pendekatan strategis yang digunakan sejalan dengan penelitian ini mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Banjarbaru.” Keduanya menekankan pentingnya penyusunan strategi yang berbasis pada identifikasi masalah, pelibatan SDM, serta program yang terarah. Dalam konteks Dinas PUPR, strategi dilakukan melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan penempatan pegawai yang sesuai kompetensi.

Hal ini sejalan dengan teori Wheelen dan Hunger yang menekankan keselarasan antara visi organisasi, pengembangan SDM, dan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, kedua penelitian menunjukkan bahwa pendekatan strategis yang sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik, meskipun isu yang diangkat berbeda.

2. Tersedianya anggaran yang mendukung peningkatan kinerja pegawai

Anggaran dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Banjarbaru mengalokasikan untuk penyediaan fasilitas pendukung kerja seperti ruang kerja yang



memadai dan pemanfaatan teknologi informasi guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketersediaan anggaran menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program pelatihan pegawai yang telah dirancang. DPUPR lebih berfokus pada pengelolaan optimal untuk kesejahteraan pegawai. Sebagai bentuk apresiasi, DPUPR memberikan reward sebesar Rp. 500.000,00 kepada pegawai berprestasi saat apel pagi untuk meningkatkan motivasi pegawai.

Tersedianya anggaran yang mendukung peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Nindya Ellise, meskipun dilakukan pada objek yang berbeda, menunjukkan bahwa strategi yang efektif memerlukan dukungan anggaran yang memadai. Hal ini sejalan dengan kondisi yang terjadi di Dinas PUPR, di mana keberhasilan program peningkatan kinerja pegawai juga sangat bergantung pada kecukupan alokasi anggaran yang tersedia.

Tersedianya prosedur yang mendukung peningkatan kinerja pegawai Prosedur peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Banjarbaru dimulai dengan penyusunan perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan yang memuat target kinerja berdasarkan visi, misi, dan sumber daya yang tersedia. Perjanjian ini menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan pencapaian sasaran secara optimal dan tepat waktu.

Meskipun SOP sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, evaluasi berkala tetap diperlukan untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya dalam mendukung tujuan organisasi yang terus berkembang. Dengan adanya SOP yang jelas dan terstruktur, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Tersedianya prosedur yang mendukung peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu komponen penting dalam pelaksanaan strategi organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nindya Ellise pada objek berbeda menunjukkan bahwa prosedur kerja yang jelas dan terstruktur sangat berperan dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan kondisi di Dinas PUPR, di mana tersusunnya prosedur kerja yang tepat juga menjadi kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

3. Terdapat Kendala yang menghambat upaya peningkatan kinerja pegawai

Dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Meskipun telah ada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, masih terdapat sejumlah pegawai yang belum sepenuhnya memahami teknologi di era modern ini.

Hal ini mengakibatkan banyak dari mereka yang kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai agar seluruh pegawai dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sebelum strategi peningkatan kinerja diterapkan, Dinas PUPR Kota Banjarbaru menghadapi berbagai kendala, seperti tidak adanya indikator kinerja yang jelas, minimnya pelatihan bagi pegawai, serta rendahnya pemanfaatan teknologi dalam proses kerja. Penilaian kinerja bersifat subjektif, pelaksanaan tugas masih manual, dan banyak pegawai



ditempatkan tidak sesuai keahliannya. Selain itu, tidak adanya sistem penghargaan membuat motivasi pegawai cenderung rendah.

Setelah strategi dijalankan, Dinas PUPR mulai menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang objektif dan transparan. Pelatihan rutin diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi SDM, sementara digitalisasi sistem kerja mempercepat proses administrasi. Penempatan pegawai kini disesuaikan dengan kompetensi, serta penerapan reward mendorong motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Banjarbaru menjadi kunci utama dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas dan tata kelola pemerintahan yang efektif. Upaya ini dilakukan melalui pelatihan rutin, penguatan UPTD, dan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, dengan dukungan anggaran yang akuntabel. Pegawai berprestasi diberikan reward sebesar Rp500.000 setiap enam bulan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian target, inovasi kerja, kolaborasi tim, disiplin, dan kehadiran. Seluruh proses mengikuti standar operasional dan regulasi pemerintah, serta menggunakan metode profile matching untuk memastikan evaluasi yang adil, tepat sasaran, dan berintegritas.
2. Meskipun dengan banyaknya program yang berjalan ada saja kendala utama yang meliputi yaitu kurangnya sumber daya manusia yang terlatih, rendahnya literasi teknologi di kalangan pegawai, ketidaktepatan waktu dalam penyampaian laporan kinerja, serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Azrul. Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan. Yogyakarta: Mutiar Sumber Widya, 1990.
- David, 2015. Manajemen Strategis: Konsep. Jakarta: Prenhallindo. Dirgantoro, Crown. 2001. Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi. Jakarta: Grasindo
- Desi, Marlina. 2018. Strategi Pelayanan Customer Service Dan Teller Dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah Di Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah Metro Tahun 2018. Skripsi. Kota Metro: Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro.
- Dirgantoro. 2001. Menejemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementas.. Jakarta: Grasindo.
- DPUPR_lkkip_2023 https://sakip.banjarbarukota.go.id/uploads/DPUPR_lkkip_2023.
- Eka Yuliesda Akbari, St. Mt, Banjarbaru 2023. Rumusan Rencana Program Dan Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang. 2023



- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian PUPR. (2021). Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020–2024. Jakarta: Kementerian PUPR. (Dapat diakses melalui: <https://www.pu.go.id>)
- Nindya Ellise, Maulana Rifai, Prilla Marsingga “Strategi Pemerintah Kota Bekasi Dalam Penanganan Keterbatasan Lahan Pemakaman Di TPU Perwira Kota Bekasi” Jurnal Pemerintahan Dan Politik Vol.7 No.3 Agustus 2022.
- Nur,Rohmah. 2018. Strategi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Masyarakat DiKua Kalirejo Lampung Tengah. Skripsi. Lampung Universitas Islam NegeriRaden Intan Lampung.2018
- Pemerintah, Banjarbaru, 2021. Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banjarbaru pada tanggal 28 Desember 2021
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Penilaian Kinerja Pegawai
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019, Manajemen Strategik dan Kebijakan Bisnis, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono, Prof . Dr. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Syamsul Ma'arif, Sekar Wulan Prasetyaningtyas “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Bidang Jasa Elektrikal Dan Mekanikal PT Jayabana Sinergi Utama”2024 mos, Neolaka. Kesadaran Lingkungan. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Uci Pramida “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo” Vol.2, No.1 Maret 2023 Hal 229-239.
- Villatus Sholikhah. 2021. Manajemen Strategi Ekonomi Agribisnis Dalam Konteks Ilmu Ekonomimikro. Maret 2021
- Wheelen, Thomas L., and J. David Hunger. Statagic Management and Business Policy 2010. United States of America: Pearson, 2015.