

INOVASI PELAYANAN PERIZINAN PENELITIAN MELALUI APLIKASI SRITI PRIMA (STUDI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SITUBONDO)

Adi Poernomo ¹⁾, Eny Haryati ²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: adipoer76@gmail.com

ABSTRAK

Penerbitan surat rekomendasi penelitian memakan waktu yang cukup lama. Waktu yang dibutuhkan mencapai dua sampai tiga hari, sementara dalam standar operasional prosedur ditetapkan hanya 65 menit. Selain itu, pelayanan surat penelitian tidak memiliki standar pelayanan yang jelas mengatur tentang mekanisme pelayanan. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah inovasi pelayanan perizinan penelitian melalui Aplikasi Sriti Prima (Sistem Rekomendasi Ijin Penelitian Pelayanan Ramah Informatif Dalam Pelayanan Masyarakat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelayanan surat penelitian berbasis Aplikasi Sriti Prima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tingkat eksplanasi deskriptif yang menggambarkan serta mengamati secara mendalam tentang inovasi pelayanan penelitian melalui Aplikasi Sriti Prima pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari 4 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo dan 12 orang dari pengguna layanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan inovasi pelayanan penelitian melalui Aplikasi Sriti Prima telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Dilihat dari aspek desain, telah ditetapkan standar operasional prosedur, standar pelayanan, dan maklumat pelayanan sebagai kepastian dan jaminan pelayanan. Aspek sosialisasi, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah melakukan sosialisasi pelayanan baik kepada pegawai internal Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, juga kepada pengguna layanan. Aspek pelaksanaan, pendaftaran surat rekomendasi penelitian dilakukan secara online melalui link yang dibagi melalui pesan WhatsApp. Aspek evaluasi, penyelesaian pelayanan terbilang cepat, mudah diakses, dan bebas biaya apapun.

Kata Kunci: Pelayanan, Rekomendasi Penelitian, Aplikasi Sriti Prima

Abstract

Issuing a research recommendation letter takes quite a long time. The time required reaches two to three days, while the standard operational procedure is set at only 65 minutes. Apart from that, research letter services do not have clear service standards governing service mechanisms. The research focus in this study is innovation in research licensing services through the Sriti Prima Application (Research Permit Recommendation System for Informative Friendly Services in Community Services). This research aims to find out how the research letter service based on the Sriti Prima Application is implemented. The approach used in this research is a qualitative approach with a descriptive explanation level that describes and observes in depth research service innovation through the Sriti Prima Application at the National Unity and Politics Agency of Situbondo Regency. The data sources in this research were taken from 4 employees of the Situbondo Regency National and Political Unity Agency and 12 service users. The research results show that the implementation of research service innovation through the Sriti Prima Application is in accordance with established service standards. Viewed from the design aspect, standard operational procedures, service standards and service announcements have been established as certainty and guarantee of service. In the socialization aspect, the National and Political Unity Agency has carried out service outreach both to internal employees of the National and Political Unity Agency, as well as to service users. Implementation aspect, registration of research recommendation letters is carried out online via a link shared via WhatsApp message. In terms of evaluation, service completion is fast, easy to access, and free of any costs.

Keywords: Services, Research Recommendations, Sriti Prima Applications

A. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya (Muzakki dan Ariyanto, 2019).

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Umam dan Atho'illah, 2021).

Dalam upaya menunjang, pengadaan, dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas di era digital ini, maka sangat diperlukan pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya apa dan bagaimana sumber daya manusia itu (Larasati, 2018).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam satu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau

karyawan yang cakap maka bagian sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan job description dan job specification, pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar, dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.

Perkembangan sumber daya manusia pada perusahaan atau instansi akan menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil sangat diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan secara teratur dan terarah (Madya, 2018).

Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang merupakan salah satu pelayanan publik yang berada di Kabupaten Situbondo. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo melaksanakan konsep dan strategi dalam pengembangan dan pengelolaan daerah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk menghubungkan, memonitor, dan mengendalikan berbagai sumber daya yang ada dengan lebih efektif dan efisien untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat serta mendukung pembangunan berkelanjutan (Perbup No.14 Tahun 2017).

Salah satu program pengembangan karyawan di Badan Kesatuan Bangsa Politik Kabupaten Situbondo adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

Pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik.

Dengan adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan. Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwasanya masyarakat masih saja mengeluhkan kinerja pegawai khususnya di bidang pelayanan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Situbondo. Oleh karena itu menarik untuk dilakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja melalui pengembangan kualitas kinerja pegawai, yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul “Inovasi Pelayanan Perizinan Penelitian Melalui Aplikasi Sriti Prima (Studi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo)”.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Strategi

Menurut Sedarmayanti, (2019:75) menyatakan bahwa strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Sedangkan Lestari, (2019:45) mengatakan bahwa strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan

perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi (Napitupulu, 2020).

2. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

3. Tolak Ukur Kinerja Pegawai

Mutu kerja secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a) Haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b) Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c) Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d) Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya.

4. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai

Strategi meningkatkan kinerja merupakan perencanaan jangka panjang atau

masa depan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan. Biasanya dilakukan dengan malalui pelatihan atau pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan maupun motivasi karyawan sehingga karyawan merasakan puas dengan apa yang dikerjakan dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai sasaran maka perusahaan perlu mengetahui strategi apa yang harus diterapkan. Strategi diartikan sebagai suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi (Susanto, 2020). Sedangkan pengertian kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan (Mangkunegara, 2019:67).

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus (*case study*), yaitu sebuah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persespsi, motivasi, tindakan dan lain-

lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2019:6).

Melalui pendekatan kualitatif deskriptif ini, peneliti dapat mendeskripsikan tentang bagaimana inovasi pelayanan perizinan penelitian melalui Aplikasi Sriti Prima pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo yang merupakan obyek dari penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo. Pemilihan lokasi ini dikarenakan ketertarikan peneliti terhadap strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja. Karena hasil observasi pra study lapangan maupun ketika melakukan praktek kerja lapangan menemukan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu menjaga kinerja agar tetap stabil sampai jam pulang dan pertimbangan lainya karena lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, dengan harapan pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Program Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo

Menurut Mas'ud (2019:29) agar dinas dapat bertahan terhadap lingkungan yang selalu berubah, maka dinas tersebut harus selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Dari aspek manajemen, upaya untuk meningkatkan keberhasilan dinas dalam menjawab perubahan tersebut diantaranya melakukan pengembangan pegawai.

Peningkatan kualitas suatu organisasi/instansi harus didukung dengan standart atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi/instansi tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut Soedarsono, (2020:86) mengemukakan

bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur, antara lain sebagai berikut:

- a) *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
- b) *Promptnes* (kecepatan atau ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c) *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
- d) *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
- e) *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

Mengingat pentingnya peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam setiap organisasi/instansi maka diperlukan perhatian khusus karena peningkatan kualitas akan berdampak besar terhadap produktivitas kinerja pegawai. Langkah-langkah yang ditempuh oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo untuk mewujudkan mutu dan kompetensi pegawai menurut hasil penelitian adalah dengan cara sebagai berikut:

- a) Membuat dan menentukan standart minimal kompetensi pegawai.
- b) Pelatihan dan pengembangan.
- c) Pembinaan disiplin positif pegawai.
- d) Manajemen diri dan manajemen waktu.

2. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo

- a) Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten

Situbondo dilakukan saat pertama kali masuk kerja atau untuk pegawai baru. Pelatihan dilakukan selama 6 hari kerja, dengan indikator penilaian yang sudah ditentukan dan diawasi langsung oleh sekretaris. Apabila selama 6 hari kerja ada perkembangan dan pegawai resmi, berikutnya bila tidak sesuai dengan kriteria atau tidak ada perkembangan sama sekali selama 6 hari maka pelatihan diberhentikan dan begitu juga calon pegawainya. Pada pelaksanaan pelatihan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo sudah terjadwal sebelumnya. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan bisa menambah wawasan, pengalaman, pengetahuan serta keterampilan pegawai. Selain itu, diharapkan pula para pegawai dapat mengatasi setiap masalah atau kendala yang akan terjadi.

Selanjutnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai diluar pegawai baru, melalui learning dan development atau diklat yang diselenggarakan oleh pihak manajemen Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Situbondo maupun pihak luar yang menawarkan program pelatihan. Pihak manajemen mewajibkan bagi pegawai di luar pegawai outlet untuk ikut serta dalam pelatihan *learning and development* atau diklat untuk menambah dan meningkatkan wawasan, kemampuan dan pengabdian.

Selanjutnya, ditinjau dari tingkat pendidikan pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo, yaitu rata-rata S1 nampaknya Pegawai yang ada belum cukup memadai untuk mengelola Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo. Karena sebagian besar masih S1, secara tidak langsung akan mempengaruhi dalam hal memberikan kecepatan pelayanan serta dalam menyelesaikan suatu tugas maupun adanya permasalahan yang timbul di lingkungan kerja. Dalam

menanggulangi tingkat pendidikan Pegawai tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo memberikan kesempatan kepada Pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi selama itu tidak mengganggu proses pekerjaannya. Hal tersebut juga sebagai upaya meningkatkan kualitas dari individu pegawai tersebut.

Usaha yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Tingkat pendidikan memang tidak menjamin seseorang untuk mempunyai ketrampilan yang lebih, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu dilakukan program *learning and development* atau diklat untuk meningkatkan kemampuan pegawai secara teknis dan pengetahuan. Keleluasaan yang diberikan pihak manajemen kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya juga merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas individu pegawai, karena melalui tingkat pendidikan juga mempengaruhi pengetahuan dan cara berfikir seseorang dalam mengambil keputusan terhadap suatu masalah. Jadi dengan kata lain, antara pengetahuan dan ketrampilan haruslah seimbang agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

b) Pembinaan Disiplin Positif Pegawai

Selain memperhatikan peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo Ceria juga memperhatikan faktor kedisiplinan pegawainya, diantaranya diterapkannya standart pelayanan, standart penampilan, dan peraturan kerja.

Adanya peraturan serta standart tertulis yang bertujuan untuk memudahkandalam melakukan pekerjaan

dan melaksanakan tanggungjawab, mengurangi resiko-resiko yang tidak diinginkan. Melalui disiplin yang tinggi maka pelaksanaan suatu aturan dapat mencapai maksudnya dan dapat diraskan oleh semua pihak dengan ketentuan bahwa aturan dibuat setelah mempertimbangkan asas keadilan dan bermanfaat bagi kepentingan bersama.

- c) Manajemen Diri dan Manajemen Waktu
- Soekadji dalam Junaidi (2019:30) manajemen diri adalah sebuah prosedur yang menuntut individu untuk mengarahkan tingkah lakunya sendiri. Manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo juga membuat sebuah sistem manajemen diri dan manajemen waktu dalam bentuk action plant atau bisa disebut plan pada saat setelah absen masuk. Hal tersebut berguna untuk mengurangi kelalaian akan tanggungjawabnya ditempat kerja, sebagai laporan harian pegawai yang berada dikantor. Manfaat lain dari manajemen diri dan manajemen waktu yaitu *control* dari Kepala Badan kepada pegawai, Kepala Badan akan paham kegiatan pegawainya.

3. Implikasi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo

Tujuan peningkatan kualitas kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo diantaranya sebagai berikut:

- Meningkatkan produktivitas pegawai
- Meningkatkan pendapatan harian
- Meningkatkan ke efektifan dan ke efisiensian kerja pegawai
- Mengurangi resiko kesalahan dalam proses pelaksanaan kerja

Sedangkan manfaat yang diperoleh dengan adanya peningkatan kualitas kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Produktivitas pegawai meningkat
- b) Meminimalisir komplain dari pelanggan (kepuasan pelanggan terhadap kualitas pelayanan)
- c) Lebih efektif dan efisien proses kerjanya
- d) Lebih teraturnya step by step mulai jam kerja sampai closing
- e) Dinas bisa mendapatkan pendapatan yang stabil
- f) Mengurangi resiko kesalahan yang sama
- g) Tidak banyak menghabiskan waktu untuk melakukan perekrutan pegawai baru.

Dalam proses pelaksanaan peningkatan kualitas kinerja tentunya memiliki manfaat yang sangat penting bagi setiap dinas/organisasi. Dalam peningkatan kualitas yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo terdapat output yang baik bagi dinas yaitu pendapatan yang stabil, produktivitas meningkat, dan tidak mengeluarkan waktu yang banyak untuk melakukan perekrutan pegawai lagi. Dengan adanya peningkatan kualitas visi atau tujuan dari badan bisa segera terwujud.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tentang Inovasi Pelayanan Perizinan Penelitian Melalui Aplikasi Sriti Prima (Studi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo) maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- a) Pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, mengikuti program pelatihan yang sudah disusun oleh koordinator lapangan.
- b) Pelatihan dan pengembangan pegawai melalui *learning and development* atau diklat yang diselenggarakan oleh pihak manajemen Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo maupun pihak luar yang menawarkan program

pelatihan. Pihak manajemen mewajibkan bagi pegawai untuk ikut serta dalam pelatihan *learning and development* atau diklat untuk menambah dan meningkatkan wawasan, kemampuan dan pengabdian.

- c) Pembinaan disiplin pegawai dengan diterapkannya peraturan-peraturan dan standart pelayanan tertulis meliputi standart pelayanan, standart penampilan, dan peraturan kerja.
- d) Manajemen diri dan manajemen waktu. Dengan adanya *action plant* akan memudahkan kontrol kegiatan juga sebagai acuan dalam evaluasi kinerja bagi manajemen. Program pelatihan, pengembangan dan pembinaan disiplin pegawai merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Semakin berkualitas kinerja pegawai maka dampak yang dihasilkan juga akan besar baik bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Situbondo maupun bagi Pegawai itu sendiri.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan berikut adalah rekomendasi yang diajukan oleh peneliti diantaranya:

- a) Untuk proses rekrutmen pegawai harus memasang standart tinggi agar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
- b) Untuk proses *learning and development* dan diklat harus diadakan secara berkelanjutan hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi ketimpangan antara pegawai lama dan pegawai baru.
- c) Selalu update dengan program-program menyangkut kinerja pegawai pada umumnya agar tidak tertinggal dengan perusahaan yang lain.
- d) Penyampaian evaluasi kinerja pegawai bulanan kepada tiap-tiap pegawai agar menjadi acuan untuk bekerja lebih baik.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis*, 3(1), 1–17.
- Anggraini, S. Z., & Tukiman. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220–2226.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illanisa, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sains Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi (Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif)*. Malang: UB Press.
- Madya, B. E. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muzakki, & Ariyanto. (2019). Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja. *Jurnal Nur El-Islam*, 6(1), 171–182.
- Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. *Journal of Business and Management Review*, 1(2), 121–132.
- Nawawi, H. (2020). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2021). *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta Bandung.
- Putri, & Denyka, A. (2022). Implementasi Analisis Swot (Strength, Weakness, Opportunities, and Threat) Dalam Strategi Pemasaran produk Pada PT Adib Global Food Supplies Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1), 78–104.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2019. *Hal-Hal yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graham.
- Suib, M. (2022). Strategi Pembelajaran Berdasarkan Unsur-Unsur Bahasa Arab. *Jurnal AS-SAID*, 2(1), 149–161.
- Susanto. (2020). *Manajemen Strategi Komprehensif*. Jakarta: Erlangga.
- Tika, & Pabundu. (2019). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umam, K., Atho'illah, & Akhmad, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manova*, 4(1), 68–83.
- Winardi. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.