

Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Infomasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (Infolahta SECAPA AD)

Strategies To Improve The Performance Of Employees In The Information And Data Processing Section Of Prospective Army Officer (INFOLAHTA SECAPA AD)

¹Syarip Hidayat, ²Deddy Mulyadi, ³Nefi Aris Ambar Asmara

¹SECAPA AD

^{2,3}Politeknik STIA LAN Bandung

¹milanm317@gmail.com, ²deddy.mulyadi@stilanbandung.ac.id, ³nefi_asmara@yahoo.com

INFORMASI ARTIKEL

Article history :

Dikirim :

23-03-2023

Revisi Pertama :

30-04-2023

Diterima :

31-05-2023

Kata Kunci :

strategi, kinerja

Keywords :

strategy, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan telaah dokumentasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa strategi yang sebaiknya digunakan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat adalah Mendukung Strategi Agresif. Adapun strategi yang layak dilaksanakan kepada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu strategi Institusional dengan meningkatkan kinerja pegawai yang menitik beratkan pada upaya pengembangan sumber daya manusia yaitu Meningkatkan kualitas SDM yang memadai melalui kegiatan pelatihan, Meningkatkan kerjasama dengan organisasi dan konsultan luar, Dukungan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, Meningkatkan pemanfaatan program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, Pemberiaan penghargaan untuk pegawai yang loyal dan professional, Meningkatkan kerjasama antara pegawai, Pelibatan staf Infolahta dalam menentukan kebijakan organisasi, Meningkatkan anggaran untuk pengembangan teknologi dan inovasi terbaru.

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze how the strategy for improving the performance of the Staff of the Information and Data Processing Section of the Army Officer Candidate School was. This research method uses qualitative methods. The data analysis technique used is SWOT

analysis. This research data collection using interviews, observation and documentation review. The results showed that the strategy that should be used to improve the performance of the Staff of the Information and Data Processing Section for Army Officer Candidates is Supporting Aggressive Strategies. The strategy that is feasible to be implemented for the Staff of the Information and Data Processing Section of the Army Officer Candidate School is the Institutional strategy by improving employee performance which focuses on efforts to develop human resources, namely improving the quality of adequate human resources through training activities, increasing collaboration with outside organizations and consultants. , Support the provision of adequate facilities and infrastructure, Increasing the use of structured education and training programs, Providing awards for loyal and professional employees, Increasing collaboration between employees, Involvement of Infolahta staff in determining organizational policies, Increasing budget for technology development and the latest innovations.

A. PENDAHULUAN / INTRODUCTION

Dalam rangka membekali para personil Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (SECAPA AD) agar mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan, maka SECAPA AD harus didukung dengan adanya pengawasan, diberikan motivasi serta lingkungan kerja yang sesuai sangat penting dalam pengembangan sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan potensi SDM yang dimiliki, maka SECAPA AD membuat suatu kebijakan untuk menerapkan KPI (*Key Performance Indicator*) terutama pada jajaran pimpinan yang dimulai dari Pegawai sampai tingkatan yang paling atas. Hal ini diberlakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi yang mampu bersaing secara global, sesuai dengan visinya yaitu menjadikan SECAPA AD sebagai lembaga pendidikan pembentukan perwira yang terbaik di lingkungan TNI AD dan SECAPA AD mampu meningkatkan kinerja. Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai malah menurun. Hal ini sebagaimana yang terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengukuran Kinerja PNS SECAPA AD Tahun 2020

No	Unsur yang diukur	Hasil pengukuran (%)		Target (%)
		2019	2020	
1	Disiplin	68	65	85
2	Kreativitas	71	70	85
3	Kejujuran	65	70	95
4	Kerjasama	69	70	80
5	Inisiatif	70	70	85
6	Kepemimpinan	75	70	80
7	Aspek Pekerjaan	70	70	85

Sumber : Hasil Observasi, 2020

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa setiap indikator kinerja memiliki target yang tidak mampu dicapai, hal ini memperlihatkan Kinerja Pegawai yang belum optimal, sebagaimana yang

dikemukakan oleh Mangkunegara (2015 : 75) bahwa kinerja dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, output rutin, output non rutin, instruksi, kemampuan, inisiatif, sikap terhadap organisasi, sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap pekerjaan, dan kerjasama.

Fenomena menarik berkaitan dengan Meningkatkan Kinerja Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat diperoleh peneliti setelah melakukan observasi di lapangan seperti yang tersajikan di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Survei Awal Meningkatkan Kinerja Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Persen	Orang	Persen	Orang
1	Pegawai selalu dapat mencapai kualitas kerja yang telah diterapkan oleh organisasi	40%	8	60%	12
2	Pegawai senantiasa datang ke kantor tepat waktu	45%	9	55%	11
3	Pegawai memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja	50%	10	50%	10
4	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya	55%	11	45%	9
5	Pegawai memiliki keterampilan komunikasi yang baik	60%	12	40%	8

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 20 pegawai di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yang menunjukkan hasil sebagai berikut, pegawai di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat belum dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan organisasi hal ini dapat dilihat dari capaian target yang belum sesuai dengan harapan pimpinan dan masih banyak pegawai yang senantiasa datang ke kantor tidak tepat waktu, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan dengan tingkat absensi yang cukup sering bolos kerja tanpa keterangan. Akan tetapi pegawai harus meningkatkan kembali dalam hal inisiatif yang baik dalam bekerja, hal ini terlihat dari tingkat kreatifitas pegawai yang masih belum maksimal, serta meningkatkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini terlihat dari masih banyak tugas yang diberikan pada karyawan belum selesai dengan tepat waktu dan juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, hal ini terlihat dari kemampuan komunikasi pegawai atasan. Dari hasil survei diatas terlihat bahwa kinerja staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data masih belum optimal.

Untuk melengkapi tabel 2 berikut peneliti sampaikan beberapa data pendukung ketidakhadiran pegawai pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Data Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Terlambat	Mangkir
1	Januari	8	5
2	Februari	12	9
3	Maret	7	4
4	April	8	11

No	Bulan	Terlambat	Mangkir
5	Mei	15	3
6	Juni	14	7
7	Juli	11	4
8	Agustus	9	18
9	September	14	7
10	Oktober	15	13
11	November	9	5
12	Desember	16	4

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 pegawai di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat masih banyak yang kurang disiplin untuk kehadiran pegawai, pada bulan Desember adalah data tertinggi pegawai yang terlambat masuk kerja yaitu 16 orang dan pada bulan Agustus adalah data tertinggi pegawai yang mangkir masuk kerja yaitu adalah 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari aspek disiplin masuk kerja di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat masih perlu ditingkatkan.

Kinerja merupakan hal penting karena terbukti memberikan banyak manfaat. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit terwujud. Pegawai yang focus terhadap kinerja akan memiliki pandangan bahwa setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan dilakukan lebih baik dari waktu ke waktu.

Beberapa peneliti lain dengan berbagai lokus penelitian yang berbeda sudah melakukan penelitian mengenai kinerja yaitu dirangkum pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Muh. Kadarisman (2019) Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktik Administrasi, STIA- LAN Bandung, Vol 16, No 1 (2019)	Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok	Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data primer dengan wawancara mendalam; observasi; dan focuss group discussion, serta validasi data dengan	Hasil penelitian/Temuan: kinerja ASN di Kota Depok terbukti sudah cukup efektif sesuai perencanaan dan harapan publik. Adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan beban tugas, dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran kerja individu dan tim sesuai perencanaan. Kegiatan tersebut, didukung sarana dan prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Rekomendasi: perlu dibuat time management yang lebih baik di Pemerintah Kota Depok berkaitan	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta menganalisis kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian adalah penelitian tersebut menganalisis efektifitasnya tanpa menganalisis bagaimana strategi peningkatan kinerja. Serta tidak menganalisis menggunakan SWOT.

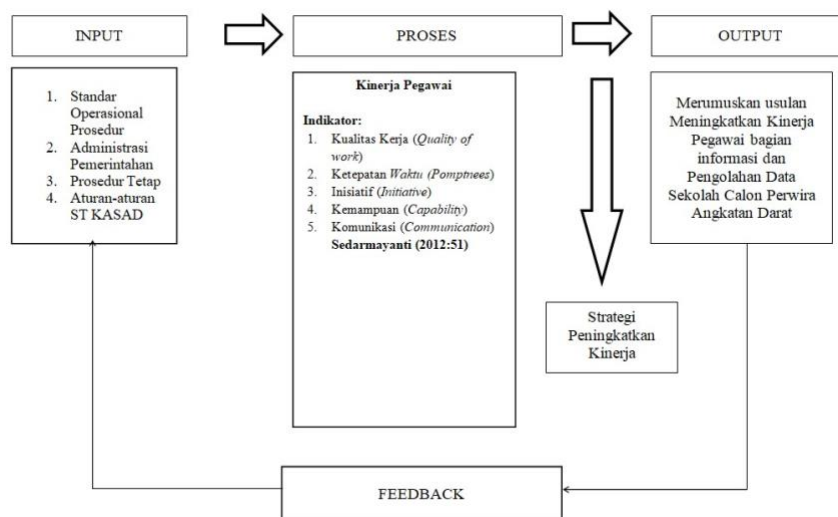
No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Sedarmayanti (2013) Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktik Administrasi, STIA-LAN Bandung, Vol 10, No 3 (2013)	KINERJA PETUGAS PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DI KECAMATAN CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA	Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Analisis kinerja petugas PBB dengan menggunakan indikator kinerja Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John, menyatakan bahwa kinerja petugas sangat berpengaruh terhadap perolehan PBB di Kecamatan Cibatu, terlebih pengaruh tersebut terlihat pada indikator kinerja kualitas output dan sikap kooperatif. Dengan tidak ada tupoksi dan standar operasional dalam melakukan tugas dan kurangnya sikap kooperatif petugas terhadap masalah yang timbul dalam proses penagihan PBB mengakibatkan sejak tahun 2007 sampai dengan 2011 persentase perolehan PBB Kecamatan Cibatu terus menurun	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta menganalisis kinerja pegawai dan menganalisis bagaimana strategi peningkatan kinerja Perbedaan dalam penelitian adalah tidak menganalisis menggunakan SWOT.
3	Teni Listiani (2006) Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktik Administrasi, STIA-LAN Bandung, Vol 3, No 4 (2006)	UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PEMERINTAH MELALUI PENGIMPLEMEN TASIAN KONSEP 'SIX SIGMA	Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Di antara berbagai konsep yang tujuannya meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya program Six Sigma, hadir untuk memperbaiki kinerja organisasi secara lebih komprehensif. Six Sigma menawarkan program perbaikan kualitas yang terus menerus dengan berorientasi kepada kepuasan pelanggan (publik/masyarakat pengguna). Dengan memahami filosofi, menerapkan prinsip-prinsip dan tahapan dalam program Six Sigma, diharapkan top leaders dapat menghasilkan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik lagi.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta menganalisis kinerja pegawai dan menganalisis bagaimana strategi peningkatan kinerja Perbedaan dalam penelitian adalah penelitian tersebut menganalisis konsep Six Sigma. Serta tidak menganalisis menggunakan SWOT.

Setiap institusi tidak pernah lepas dari berbagai tantangan dan peluang. Bagaimana cara menghadapi tantangan dan peluang tersebut, akan tergantung pada kemampuan bersaing dan kemampuan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan professional sesuai bidangnya. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi sebuah institusi, sehingga keberadaannya harus dapat diberdayakan secara optimal. Institusi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif,

dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi secara maksimal bagi sebuah institusi.

Kinerja merupakan hasil atau output kerja seseorang dalam waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah disusun sebelumnya kemudian disepakati. Berdasarkan pendapat salah seorang pakar: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2015:67). Dari pendapat pakar tersebut dapat kita maknai bahwa indikator baik buruknya kinerja seseorang dapat diukur dari banyaknya target pekerjaan yang diselesaikan serta kualitas atau mutu dari hasil kerjanya.

Untuk melihat bagaimana keterkaitan antara faktor pendukung kinerja, indikator kinerja serta output yang dihasilkan oleh seseorang dapat terlihat pada gambar 1 di bawah ini. Berdasarkan gambar 1. Dapat dijelaskan bahwa ketersediaan Standar Operasional Prosedur (SOP), Prosedur Tetap (Protap), peraturan ST KASAD, serta tata kelola yang dilaksanakan dapat membantu mewujudkan baik atau buruknya kinerja seseorang. Sementara itu, untuk mengetahui apakah seseorang berkinerja dengan



Gambar 1. Kerangka Penelitian

baik atau sebaliknya berkinerja buruk maka dapat diukur dari beberapa indikator yaitu kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*). Dari hasil pengukuran indikator tersebut, akan digunakan sebagai landasan untuk merumuskan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Berdasarkan penjelasan di atas maka sangat penting dilakukan penelitian lebih mendalam tentang kinerja agar berjalan efisien pada pegawai Kinerja Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, hambatan-hambatan yang dialami mengenai kinerja pegawai, dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja.

B. METODE / METHOD

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk mencari serta menganalisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yang sudah ditetapkan. Melalui metode penelitian seorang peneliti dapat dimudahkan untuk melakukan analisis berbagai faktor yang ada kaitannya dengan permasalahan pokok. Dengan demikian dari hasil analisis data diperoleh gambaran objektif. Berdasarkan pendapat salah satu pakar, Silalahi (2012: 12) dikemukakan bahwa: “Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut”. Artinya dengan menggunakan metode penelitian maka seorang peneliti dapat memperoleh data yang akan digunakan untuk menemukan pemecahan masalah atau solusi terkait topik yang diteliti dalam suatu penelitian. Sesuai dengan tujuan, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif. Miles dan Huberman (1984) berpendapat bahwa metode kualitatif ditujukan untuk menemukan berbagai kekhasan yang melekat pada seseorang, kelompok orang, masyarakat, bahkan organisasi. Kekhasan atau keunikan tersebut berlangsung di dalam kehidupan sehari-hari, yang sifatnya menyeluruh, detail, mendalam, serta secara ilmiah dapat diertanggungjawabkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah **deskriptif kualitatif** melalui pendekatan studi kasus. Penulis memberikan gambaran secara jelas mengenai strategi meningkatkan kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat. Menurut Arikunto (2016), penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan melihat objek yang diteliti sebagai sebuah sistem. Dengan demikian dapat diartikan bahwa objek yang dikaji dilihat sebagai kesatuan dari berbagai unsur yang satu sama lain saling berkaitan, serta menjelaskan keberadaan berbagai fenomena. Penelitian ini ditujukan untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan kinerja oleh Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data pada Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang muncul pada saat pelaksanaan pekerjaan oleh Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data serta merumuskan strategi untuk memperbaiki kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data. Dari hasil penelitian diharapkan adanya masukan untuk memecahkan masalah kelembagaan terkait kinerja sehingga lebih efektif.

Dalam penelitian ini terdapat sumber data yang meliputi sumber data primer dan sekunder. Melalui sumber data, peneliti dapat memperoleh informasi terkait pokok permasalahan. Data primer (primary data) merupakan data yang didapat secara langsung dari para informan penelitian melalui hasil wawancara dan observasi yang dilakukan selama penelitian. Sementara itu data sekunder (*secondary data*) merupakan data yang didapat dengan cara tidak langsung, diantaranya melalui hasil telaah berbagai dokumen atau laporan yang terdapat di Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya adalah sebagaimana berikut:

1. Studi kepustakaan
Dalam studi kepustakaan, peneliti mengumpulkan berbagai data yang berasal dari dokumen yang berkaitan dengan faktor-faktor pendukung kinerja, peraturan-peraturan, standar operasional prosedur, protap, serta hasil kinerja pegawai pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.
2. Studi lapangan
Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Interview/wawancara

Wawancara adalah salah satu cara atau metode dalam mengumpulkan data yang pada umumnya digunakan dalam penelitian kualitatif. Satori dan Komarian (2011:130) berpendapat bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang didapat secara langsung dari berbagai sumber informan. Informasi dapat digali melalui proses tanya jawab atau percakapan yang mendalam terkait topik yang dikaji. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara untuk mengambil data yang bersifat mendasar berkenaan dengan strategi meningkatkan kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dengan cara melakukan tanya jawab dengan para informan. Silalahi (2012: 312) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan Teknik wawancara adalah suatu peristiwa umum dalam kehidupan sosial, dengan beragam bentuk yang berbeda. Metode wawancara banyak digunakan untuk penelitian eksploratif deskriptif, maupun eksplanatif. Metode wawancara adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan lisan dari seseorang yang disebut informan melalui sebuah tanya jawab atau percakapan yang dilaksanakan secara teratur, sistematis dan terorganisir.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dalam penelitian ini, peneliti telah menggunakan teknik wawancara yang bertempat di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, Jl. Hegarmanah No.152, Hegarmanah, Kec. Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat 40141. Wawancara dilakukan pada pejabat dan Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Tabel 5. Informan Penelitian

No	Jabatan	Alasan
1	Kaurmin Inspektorat Secapa AD	Memiliki pengetahuan dan kapabilitas kerja yang memadai di Secapa AD
2	Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD	Memiliki wewenang yang memadai dalam pengurusan kinerja pegawai di Secapa AD
3	Kaurtaka Sidoklatratatarah Bntl Secapa AD	Memiliki kemampuan lapangan yang memadai berkaitan dengan kinerja pegawai
4	Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD	Memiliki kapasitas dan tanggung jawab untuk mengurus kinerja pegawai
5	Kaurminbok Urminbok Kes Secapa AD	Memiliki pengetahuan dan tanggung jawab untuk memaksimalkan kinerja pegawai di Secapa AD

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*indepth interview*). Melalui *indepth interview* peneliti mendapatkan berbagai informasi, ide atau gagasan yang disampaikan setiap informan secara lisan melalui proses tanya jawab. Dalam proses wawancara peneliti menggunakan *voice recorder* untuk merekam hasil tanya jawab. Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan sekumpulan informasi yang diperlukan dan akan dianalisis untuk mendapatkan gambaran terkait kinerja serta rumusan strategi

untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

b. Observasi

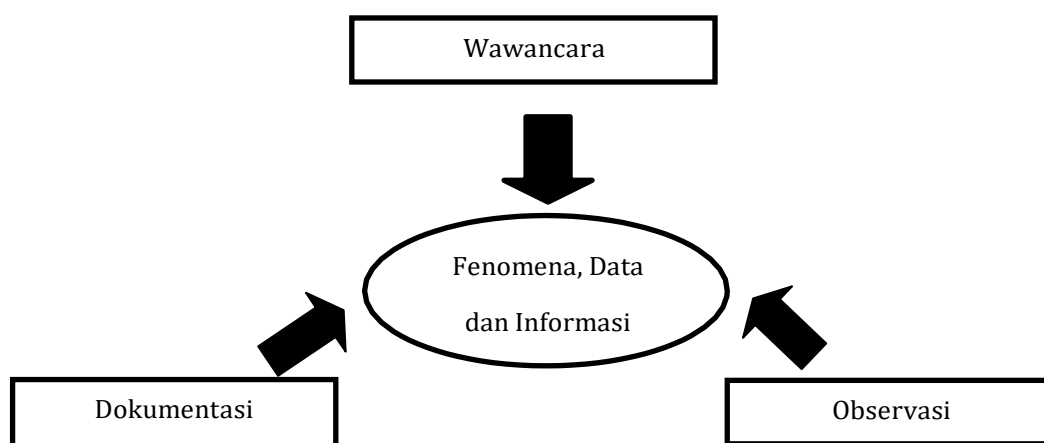
Selain melakukan wawancara, dalam penelitian ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data melalui observasi. Peneliti melakukan observasi secara langsung di lapangan atau lokus penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi lokus adalah Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, Jl. Hegarmanah No.152, Hegarmanah, Kec. Cidadak, Kota Bandung, Jawa Barat 40141. Peneliti melakukan observasi terhadap perilaku pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari, sehingga dapat diamati proses penyelesaian pekerjaanya.

Tabel 6. Pedoman Observasi

Fokus Penelitian	Ruang Lingkup	Aspek yang Diamati
Strategi kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat	Kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat	a. Kuantitas kerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data b. Kualitas kerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data c. Kreativitas kerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data d. Inisiatif kerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data
	Evaluasi kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat	e. Evaluasi kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data
	Menganalisis Strategi meningkatkan kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat	f. Kekuatan dan kelemahan internal yang terjadi selama meningkatkan kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data g. Peluang dan ancaman yang ada selama meningkatkan kinerja pada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang tidak terstruktur atau terbuka, serta alat rekam untuk dokumentasi dan format dokumen. Dalam melakukan wawancara, peneliti membutuhkan dua alat bantu, yaitu pedoman wawancara dan alat rekam. Pedoman wawancara dapat berupa pertanyaan-pertanyaan yang hendak diajukan kepada informan dalam bentuk jawaban yang panjang. Dalam penelitian ini, digunakan alat rekam yang terdiri dari tape recorder, telepon seluler dan dalam keadaan tertentu apabila diperlukan dilakukan rekam video.

Dalam penelitian ini, untuk mengurangi adanya bias digunakan uji triangulasi, diantaranya yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dengan dilakukannya triangulasi berarti setiap data *dicrosscheck* sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan factual. Melalui triangulasi sumber, peneliti menanyakan sejumlah pertanyaan yang sama kepada beberapa informan yang berbeda. Sementara itu dengan triangulasi teknik, peneliti melakukan pengumpulan data, melalui teknik wawancara dan teknik observasi. Dalam penerapannya triangulasi dapat terlihat dari gambar 2 berikut.



Gambar 2. Implementasi Metode Triangulasi (Sumber: Moeloeng, 2011)

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data untuk mendapatkan gambaran factual dari hasil penelitian. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016:246) dikemukakan bahwa dalam pendekatan kualitatif, analisis dilakukan dengan cara interaktif dan terus menerus sampai selesai sehingga datanya mencapai tingkat kejenuhan. Penelitian ini, dalam tahapan analisisnya menggunakan analisis SWOT. Pengertian analisis SWOT menurut Jogiyanto (2005) yang dimaksud analisis SWOT adalah penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan dari sumber daya yang terdapat di dalam suatu organisasi. Tidak hanya kekuatan dan kelemahan namun juga tercakup di dalamnya berbagai tantangan dan peluang ke depannya yang bersifat eksternal.

Menurut pendapat Harline dan Ferrel (2005) analisis SWOT memiliki fungsi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan analisis kondisi/situasi. Selanjutnya dilakukan proses penguraian menjadi persoalan internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan, sekaligus juga inti masalah eksternal yang terdiri dari peluang dan ancaman. Sementara itu David (2002) berpendapat bahwa menemukan misi, sasaran, strategi organisasi yang dimiliki dan dijalankan oleh suatu organisasi, sekalipun unsur-unsurnya tidak secara sadar didesain, tidak ditulis dan bahkan tidak dikomunikasikan, hal tersebut merupakan titik awal yang logis untuk manajemen strategi.

Dalam proses pengambilan keputusan strategis, tidak pernah terlepas dari pengembangan misi, goal, strategi dan kebijakan. Analisis dilakukan dengan berdasarkan pada logika. Hal tersebut dapat memaksimalkan adanya kekuatan (*strengths*) dan peluang (*Opportunities*), dan serta merta meminimalkan berbagai kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Berdasarkan analisis tersebut, seorang perencana strategi diharapkan mampu melakukan analisis faktor-faktor strategis yang memiliki pengaruh (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) pada kondisi saat ini.

Dalam analisis SWOT, proses dan tahapan yang dilakukan agar diperoleh keputusan yang tepat perlu diperhatikan hal berikut:

1. Pengambilan data, merupakan tahapan evaluasi faktor internal dan eksternal.
2. Dari hasil identifikasi faktor eksternal dan internal dan eksternal maka dilakukan penilaian faktor-faktor yang telah dirumuskan dari responden.
3. Melakukan analisis, yaitu tahapan untuk membuat matriks internal eksternal. Dari hasil pengelompokan faktor internal kedalam unsur kekuatan dan kelemahan, dan pengelompokan faktor eksternal menjadi peluang dan ancaman, untuk selanjutnya dilakukan pembobotan IFAS dan EFAS.
4. Berikutnya adalah tahap pengambilan keputusan yang tujuannya untuk memperoleh keterkaitan serta prioritas antar strategi. Berdasarkan hasil pembobotan IFAS-EFAS untuk masing-masing indicator maka dilakukan interaksi kombinasi dari strategi yang mencakup kombinasi kondisi internal dan eksternal sebagaimana berikut;
 - a. *Strategi Strength-Opportbagiany* (SO)
Interaksi kombinasi strategi SO: yaitu suatu strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.
 - b. *Strategi Strength-Threat* (ST)
Interaksi kombinasi strategi ST: yaitu suatu strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman.
 - c. *Strategi Weakness-Opportbagiany* (WO)
Interaksi kombinasi strategi WO: yaitu suatu strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
 - d. *Strategi Weakness-Threat* (WT)
Interaksi kombinasi strategi WT: yaitu suatu strategi yang meminimalkan kelemahan untuk mengatasi ancaman.

Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut ini.
5. Setelah melakukan pemberian bobot, rating dan skor, selanjutnya menyusun analisis kuadran strategi. Analisis ini dilakukan untuk menghitung titik koordinat IFAS dan EFAS dengan rumus sebagai berikut
 - a. Titik Koordinat IFAS ditentukan dengan menggunakan rumus

$$\text{Sumbu X} = \frac{(\text{Skor Kekuatan} - \text{Skor Kelemahan})}{2}$$

$$\text{b. Titik Koordinat EFAS ditentukan dengan menggunakan rumus}$$

$$\text{Sumbu X} = \frac{(\text{Skor Peluang} - \text{Skor Ancaman})}{2}$$

6. Apabila titik koordinat kuadran strateginya ditemukan maka dapat dimasukan ke dalam gambar kuadran untuk mengetahui posisi di titik mana dalam diagram cartesisus. Setelah dilakukan Interaksi IFAS – EFAS akan diperoleh keputusan. Strategi nilai terbesar akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yang maksimal.

Menyusun kesimpulan Analisis Faktor Internal (IFAS) dan Analisis Faktor Eksternal (EFAS) untuk memperoleh bobot, rating dan nilai skor. Bobot diberikan berdasarkan dampak yang mungkin ditimbulkan pada keberhasilan meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, skala yang diberikan mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting). Sementara itu pemberian rating didasarkan pada tingkat pengaruh setiap faktor terhadap meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat. Pemberian skala yang berkisar antara 5 (outstanding) sampai dengan 1 (poor). Adapun nilai rating yang diberikan untuk faktor peluang bersifat positif. Artinya, peluang yang semakin besar diberi rating +5, tetapi jika peluangnya kecil diberi rating +1. Sementara itu untuk pemberian rating ancaman berlaku sebaliknya, jika ancamannya sangat besar maka memperoleh rating 1. Sedangkan jika ancamannya sedikit diberi rating 5.

7. Setelah diperoleh diagram cartesius, dapat diketahui strategi untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat. Dalam menyusun strategi untuk analisis SWOT, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknik Analisis Interaktif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN / RESEARCH FINDING AND DISCUSSION

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (SECAPA AD) didirikan sebagai wadah pembentukan Perwira-Perwira TNI AD disamping AKMIL, yang pada awalnya Pendidikan Calon Perwira (Capa) dilaksanakan oleh masing-masing kecabangan. Hal tersebut menimbulkan divergensi antar kecabangan yang secara langsung memengaruhi hasil lulusan yang kurang terpadu. Atas prakarsa Kepala Staf TNI AD Jenderal TNI Umar Wirahadikusumah, maka pada hari Sabtu tanggal 8 Januari 1972 Pendidikan Capa dilaksanakan secara terpusat (satu atap) dengan Komandan SECAPA AD yang pertama dijabat oleh Kolonel Inf. S.Banoearli, dengan demikian secara resmi tanggal 8 Januari 1972 ditetapkan sebagai hari kelahiran SECAPA AD yang berkedudukan di Bandung, Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas Komandan SECAPA AD dibantu oleh beberapa staf, salah satunya Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data. Staf Bagian Informasi dan pengelolaan data bertugas membantu Komandan SECAPA AD di bidang pengumpulan dan pengolahan data. Terdapat 15 jabatan di Staf Bagian Informasi dan pengelolaan yaitu: Ka Infolakta, Bati Min/Tih, Operator Komputer yang terdiri dari 4 Orang, Pasi Sisfo/Prog, Ba Prog/Sisfo, Tur Sisfo, Pasi Staldallahta, Paur Stallahta, Ba Dalsiapta, Ba Stallahta, Kaur Rekta, Ba Rekta, Tur Rekta, Tur Kode, dan Pengemudi.

Analisis Kondisi Exsisting Implementasi Meningkatkan Kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengelolaan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kondisi exsisting implementasi meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan pengelolaan data tentunya memiliki standar kinerja yang baik, amanah, dan tanggung jawab. Kinerja adalah suatu hasil kerja (output dan outcomes) pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan wawancara mengenai bagaimana kinerja umum pegawai Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dalam memenuhi target kuantitas kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kaurmin Inspektorat Secapa AD mengatakan:

“Menurut pengamatan saya, saat ini kinerja staf infolahta sudah cukup baik, hanya saja kurangnya SDM membuat beberapa hal pengerjaan menjadi kurang optimal ketika dihadapkan dengan situasi

salah satu anggota ada yang berhalangan hadir dan itu sangat berdampak pada organisasi SECAPA AD ketika sedang melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu diwaktu yang bersamaan.”

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa staf infolahta kekurangan jumlah SDM. Jumlah SDM yang ada saat ini masi sesuai dengan Perkasad / 107 / XII /2012 Tanggal 12 Desember 2012 bahwa personel Infolahta SECAPA AD sesuai dengan yang telah ditetapkan pada DSPP terdapat 17 orang. personel yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dan digaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal yang sama mengenai target kuantitas kerja disampaikan Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD yang menyatakan:

“Secara garis besar Staff Infolahta mampu bekerja dengan cukup baik terutama dari sisi pencapaian kualitas kerja, mereka telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah direncanakan.”.

Sejalan dengan wawancara di atas, Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD mengatakan bahwa:

“Sebagian besar pegawai Staff Infolahta bekerja dengan cukup profesional. Mereka datang bekerja secara tepat waktu begitu pula ketika pulang kerjapun. Mereka selalu disiplin dalam bekerja.”

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa secara kuantitas kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data telah bekerja dengan professional dan disiplin. Mereka bekerja dengan jumlah jam yang telah direncanakan. Adapun jumlah jam kerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data di Secapa Ad yaitu 6 hari kerja, Senin-Sabtu. Namun perharinya ada piket jaga terlebih jika diadakan kelas sore dan malam, tentunya harus ada staf infolahta yang berjaga. Berkaitan dengan hal ini, Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD yang menyatakan bahwa Staf Infolahta telah bekerja secara optimum dan profesional. Mereka mengambil lembur bekerja pada siang dan malam hari.

Selain kuantitas, kinerja pun diukur secara kualitas. Berdasarkan wawancara diketahui bagaimana kinerja umum pegawai Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dalam memenuhi target kualitas kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kaurmin Inspektorat Secapa AD mengatakan:

“Sejauh ini kualitas kinerja staf infolahta sudah cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari hari, bahkan dengan pengembangan web <https://SECAPA AD.mil.id/> yang dilakukan oleh staf infolahta membuat standart baru dalam meningkatkan kualitas kerja staf infolahta. Hanya saja dengan kurangnya tenaga SDM, pengembangan berjalan lambat dikarenakan kurangnya SDM terampil yang dapat mengerjakan situs tersebut sehingga kedepannya harus melaksanakan pelatihan – pelatihan kepada staf infolahta dan merekrut staf baru sehingga kualitas pekerjaan dapat lebih baik lagi.”

Adapun Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD menyatakan, hal sebagai berikut:

“Tentu saja Staff Infolahta telah mengutamakan kualitas kerja secara garis besar saya menilai kualitas kerja mereka cukup memuaskan meskipun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan.”

Hal tersebut sejalan dengan Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD, yang menyatakan sebagai berikut:

“Pencapaian kualitas kerja Staf Infolahtha pada dasarnya sudah memenuhi pimpinan harapan namun tentunya dikemudian hari sangat diharapkan para Staf Infolahtha dapat meningkatkan kualitas kerja secara lebih signifikan lagi.” Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD menyatakan pendapat yang sejalan.

Dengan ketiga narasumber lainnya yaitu kualitas kerja adalah moto budaya yang harus dipegang oleh Staff Infolahtha. Oleh karena itu, setiap Staff Infolahtha harus mengutamakan pencapaian kualitas kerja dan tidak semata-mata dengan melihat kuantitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara kualitas kinerja Staff Infolahtha sudah cukup memuaskan. Adapun hal yang harus ditingkatkan yaitu pelatihan – pelatihan kepada staf infolahta dan merekrut staf baru sehingga kualitas pekerjaan dapat lebih baik lagi.

Analisis Kendala Terkait Pelaksanaan Strategi Meningkatkan Kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kendala yang terjadi saat pelaksanaan Strategi Meningkatkan Kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, diketahui sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana yang kurang memadai
2. Anggaran yang relatif terbatas
3. Program pendidikan dan pelatihan yang kurang terstruktur
4. Kebijakan organisasi yang tidak mendukung
5. Kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi
6. Kompetisi antar pegawai

Berdasarkan kendala yang ada tersebut, Kaurmin Inspektorat Secapa AD mengatakan bahwa dalam melaksanakan regenerasi dan meningkatkan kemampuan staf baik dengan Diklat tertentu atau melaksanakan Training internal guna meningkatkan kinerja staf infolahta kedepannya. Lebih lanjut Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD, mengatakan:

“Upaya yang mungkin dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja Staff Infolahtha adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dan memperbaiki sarana dan prasarana yang memadai sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.”

Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD, mengatakan

“Kita bersyukur Staff Infolahtha secara garis besar telah bekerja secara professional namun demikian kedisiplinan bekerja, loyalitas harus ditingkatkan demi mendukung kualitas bekerja yang sebaik - baiknya.”

Hal berbeda diungkapkan oleh Kaurtaka Sidoklatratatajarah Bntl Secapa AD yang menyatakan:

“Saya kira upaya yang dapat dilakukan adalah adanya peningkatan anggaran. Baik itu pengadaan sarana prasarana, perlengkapan peralatan, maupun program dan pendidikan pelatihan bagi Staf Infolahtha.”

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui, upaya-upaya yang harus dilakukan Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, yaitu:

1. Training internal guna meningkatkan kinerja staf infolahta kedepannya.

2. Memperbaiki sarana dan prasarana yang memadai sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
3. Kedisiplinan bekerja, loyalitas harus ditingkatkan demi mendukung kualitas bekerja yang sebaik-baiknya.
4. peningkatan anggaran, baik itu pengadaan sarana prasarana, perlengkapan peralatan, maupun program dan pendidikan pelatihan bagi Staf Infolahtha.

Strategi Peningkatan Kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Strategi (strategy) peningkatan kinerja merupakan kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif dalam menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju suatu hasil kerja (output dan outcomes) pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam menentukan strategi yang tepat maka peneliti melakukan wawancara mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kekuatan

Berikut adalah hasil wawancara mengenai kekuatan dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kaurmin Inspektorat Secapa AD, mengatakan:

“Kekuatan yang dimiliki staf infolahta adalah kerjasama yang baik dan teroganisir sehingga dapat melaksanakan 2 hingga 3 kegiatan sekaligus tanpa ada kendala yang berarti.”

Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD, menyatakan:

“Saya kira salah satu kekuatan yang dimiliki oleh Staff Infolahtha adalah kualitas pribadi atau kualitas individu yang bersangkutan. Kualitas ini akan sangat menentukan pencapaian kerja dikemudian hari.”

Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD, menyatakan:

“Saya berpandangan salah satu kekuatan daripada Staf Infolahtha adalah loyalitas Staf Infolahtha yang cukup tinggi baik kepada atasan maupun kepada organisasi.”

Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD, menyatakan

“Kekuatan utama Staff Infolahtha terletak pada tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh Staff Infolahtha itu sendiri saya bangga mereka telah bekerja dengan seoptimal mungkin dalam menggerakkan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu kualitas SDM yang memadai, tingkat loyalitas pegawai yang cukup tinggi, dan tenaga profesional yang memadai.

Kelemahan

Berikut adalah hasil wawancara mengenai kelemahan yang ada, dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kaurmin Inspektorat Secapa AD, mengatakan:

“Kelemahan dari strategi ini adalah kurangnya SDM yang berada di infolahta sehingga untuk menutupi kekurangan ini harus diadakan perekrutan staf baru di infolahta.”

Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD, menyatakan:

“Saya kira kelemahan yang harus di perbaiki berkaitan dengan sarana dan prasarana yang relatif kurang memadai.”

Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD

“Hal yang harus diperhatikan berupa kelemahan yang sekarang ini adalah peralatan dan perlengkapan yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman.”

Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD

“Kelemahan utama yang saya amati adalah berupa anggaran yang relatif cukup terbatas.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kelemahan yang ada, dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai, anggaran yang relatif terbatas, program pendidikan dan pelatihan yang kurang terstruktur.

Peluang

Berikut adalah hasil wawancara mengenai peluang dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kaurmin Inspektorat Secapa AD, menyatakan:

“Peluang dari strategi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja staf infolahta adalah dengan menambah SDM infolahta baik dari segi kuantitas maupun kualitas.”

Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD, menyatakan:

“Peluang utama dalam meningkatkan kinerja Staff Infolahta adalah dukungan teknologi yang semakin berkembang dan moderen.”

Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD, menyatakan:

“Salah satu peluang dalam peningkatan kinerja Staf Infolahta adalah adanya dukungan dari berbagai organisasi yang ada di lingkungan SECAPA AD.”

Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD, menyatakan:

“Strategi yang bisa dilakukan dalam mengoptimalkan kinerja Staff Infolahtha adalah dengan bekerja sama dengan konsultan manajemen dari luar organisasi.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peluang dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu teknologi yang semakin berkembang, dukungan dari berbagai organisasi, dan dukungan pengembangan manajemen dari konsultan luar.

Ancaman

Berikut adalah hasil wawancara mengenai ancaman dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Kaurmin Inspektorat Secapa AD, menyatakan:

“Ancaman staf infolahta apabila ada 2 atau lebih staf yang tidak dapat melaksanakan tugas sehari yang sama akan sangat berdampak pada kinerja staf infolahta serta regenerasi yang sudah lama tidak dilaksanakan oleh staf infolahta akan sangat berdampak bagi kinerja dimasa yang akan datang.”

Kaurpers PNS Bagpers Sdrem Secapa AD, menyatakan:

“Ancaman atau tantangan yang mungkin ada dalam meningkatkan kinerja Staff Infolahtha adalah kebijakan organisasi yang tidak sepenuhnya mendukung kearah tersebut. Misalkan dengan alasan keterbatasan anggaran.”

Kaurtaka Sidoklatratajarah Bntl Secapa AD, menyatakan

“Saya kira tantangan yang ada dalam upaya peningkatan kinerja Staf Infolahtha adalah kemampuan Staf Infolahtha dalam penguasaan teknologi yang berubah cukup cepat masih relatif terbatas.”

Turmin Ki C Yonsis 2 Mensis Secapa AD, menyatakan:

“Ancaman yang tidak kondusif bisa muncul dari pegawai itu sendiri seperti terjadi tingkat kompetensi yang tidak ideal diantara rekan kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ancaman dari strategi yang telah dijalankan untuk meningkatkan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu kebijakan organisasi yang tidak mendukung, kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi, dan kompetisi antar pegawai. Dari analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman tersebut akan menghasilkan suatu strategi peningkatan kinerja. Analisis tersebut dapat dijadikan Matriks SWOT.

Analisis Matrik Kombinasi SWOT

Matriks SWOT digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi strategi apa yang akan diambil kedepannya dengan menggabungkan analisis dari faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan Eksternal (peluang dan ancaman) yang pada akhir strategi tersebut dapat dipergunakan oleh organisasi untuk pengembangan organisasi dan bahkan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam organisasi. Visualisasi gambar dibawah ini akan menampilkan hasil dari teknik analisis SWOT

yang dianalisis berdasarkan lingkungan internal yakni berupa kekuatan dan kelemahan serta lingkungan eksternal yakni berupa peluang dan ancaman untuk pengembangan strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat. Berdasarkan hal tersebut peneliti menentukan kombinasi matriks SWOT sesuai dengan hasil identifikasi lingkungan internal dan eksternal.

Kesimpulan Analisis Faktor Internal (IFAS) DAN Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal (EFAS)

Aspek kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunity) dan ancaman (threat) pada kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat selanjutnya dianalisis menggunakan matriks IFAS dan EFAS untuk memperoleh bobot, rating dan nilai skor. Pemberian bobot diberikan berdasarkan dampak yang mungkin ditimbulkan pada keberhasilan peningkatan strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat pada masa kini dan masa depan, skala yang diberikan mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting). Sedangkan rating diberikan berdasarkan tingkat pengaruh masing-masing faktor terhadap peningkatan strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat, skala yang diberikan yaitu:

- a. 5 = Mempunyai pengaruh yang sangat bagus terhadap peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat
- b. 4 = Mempunyai pengaruh yang bagus terhadap peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat
- c. 3 = mempunyai pengaruh yang cukup terhadap peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat
- d. 2 = mempunyai pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat
- e. 1 = mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

Nilai skor dari bobot dan rating didapatkan peneliti setelah mencermati hasil observasi dan data penelitian yang diperoleh dari informan penelitian.

Analisis Kuadran Strategi

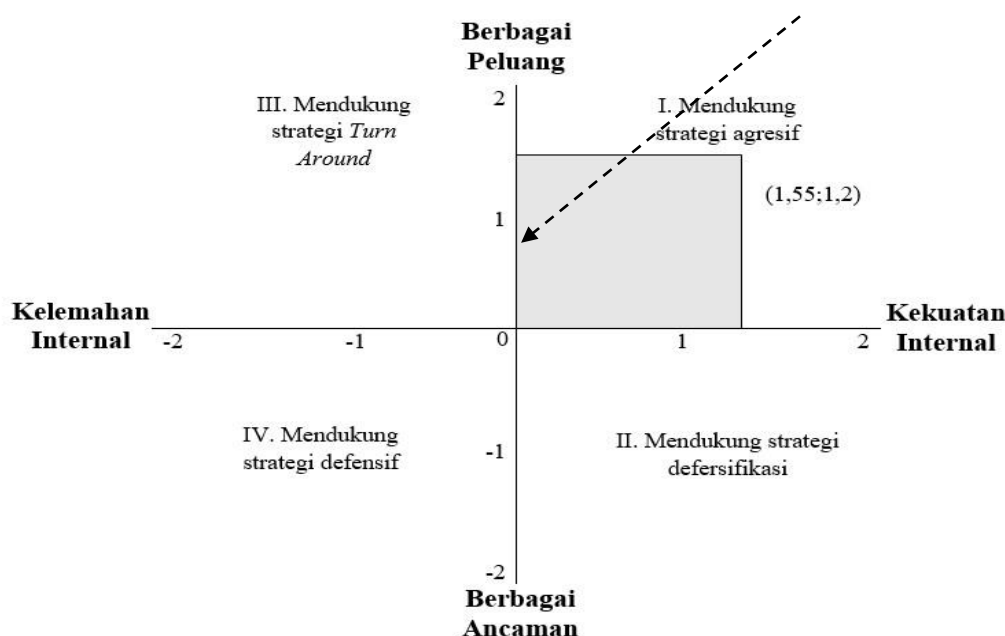
Tahapan selanjutnya adalah menyusun matriks IFAS dan EFAS untuk dilakukan analisis kuadran strategi dengan menggunakan diagram cartesius. IFAS digambarkan dengan sumbu mendatar X dan EFAS digambarkan dengan sumbu vertikal Y. Analisis faktor internal dan faktor eksternal yang dilakukan terhadap strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat menunjukkan hasil total score Strengths = 2,4; total score Weakness = 0,85; total score Opportunistic = 2,45; serta total score Threats = 1,25.

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui total nilai faktor strength (S) lebih tinggi dari total nilai faktor weaknesses (W) dengan selisih nilai 1,55. Sedangkan total nilai faktor opportunistic (O) lebih tinggi dari total nilai faktor threats (T) dengan selisih nilai 1,2. Dari hasil identifikasi tersebut, dapat diketahui posisi strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dengan menggunakan diagram analisis SWOT sebagai berikut:

$$\text{Strength} - \text{Weaknesses} = 1,55$$

Opportbagiany – Threats = 1,2

Dari hasil identifikasi tersebut, dapat diketahui posisi strategi peningkatan kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dengan menggunakan diagram analisis SWOT sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Kartesius Analisis Kuadran Strategi Peningkatan Kinerja Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dengan Menggunakan Diagram Cartesius

Jika diambil kesimpulan dari matriks tersebut, maka dihasilkan posisi strategi berada pada posisi “Mendukung Strategi Agresif”, yang artinya bahwa strategi Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat layak untuk dilaksanakan. Adapun strategi yang layak dilaksanakan kepada Staf Bagian Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu strategi Institusional dengan meningkatkan kinerja pegawai yang menitik beratkan pada upaya pengembangan sumber daya manusia yaitu Peningkatan kualitas SDM yang memadai melalui kegiatan pelatihan; Peningkatan kerjasama dengan organisasi dan konsultan luar.; Dukungan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai; Peningkatan pemanfaatan program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur; Pemberiaan penghargaan untuk pegawai yang loyal dan profesional; Peningkatan kerjasama antara pegawai; Pelibatan staf Infolatha dalam menentukan kebijakan organisasi; Peningkatan anggaran untuk pengembangan teknologi dan inovasi terbaru.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI / CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Kesimpulan

1. Implementasi Peningkatan Kinerja Staf Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar hasil yang dicapai, namun belum maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan staf imfolatha yang bekerja dengan professional dan disiplin. Mereka bekerja dengan jumlah jam yang telah direcanakan. Kreatifitas kerja staf

Infolahta sudah sangat baik dikarenakan segala kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dan tanpa kendala yang berarti. Inisiatif kerja Staf Infolahta dibuktikan dengan adanya pengembangan situs web <https://SECAPA AD.mil.id/> untuk mempermudah organisasi untuk publikasi kegiatan-kegiatan yang berlangsung di satuan kerja SECAPA AD.

2. Hambatan yang terjadi saat pelaksanaan Strategi Peningkatan Kinerja Staf Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yaitu Sarana dan prasarana yang kurang memadai; Anggaran yang relatif terbatas; Program pendidikan dan pelatihan yang kurang terstruktur; Kebijakan organisasi yang tidak mendukung; Kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi; dan Kompetisi antar pegawai.
3. Berdasarkan analisis SWOT maka Strategi Peningkatan Kinerja Staf Informasi dan Pengolahan Data Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat dapat dilakukan dengan: Peningkatan kualitas SDM yang memadai melalui kegiatan pelatihan; Peningkatan kerjasama dengan organisasi dan konsultan luar; Dukungan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai; Peningkatan pemanfaatan program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur; Pemberiaan penghargaan untuk pegawai yang loyal dan profesional; Peningkatan kerjasama antara pegawai; Pelibatan staf Infolahta dalam menentukan kebijakan organisasi; Peningkatan anggaran untuk pengembangan teknologi dan inovasi terbaru.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan Secapa AD untuk meningkatkan kinerja staf Infolahta yaitu

1. Pihak Secapa AD harus dapat menerapkan jam pelatihan sesuai dengan perencanaan dan penjadwalan semula. Hal ini penting dilakukan guna meningkatkan profesionalisme para staf informasi dan pengolahan data Secapa AD. Selain itu seminar pelatihan perlu diberikan secara berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kreativitas kerja para stafnya.
2. Secapa AD harus secara intensif melakukan program pengadaan sarana dan prasarana sesuai dengan teknologi yang terbaharukan. Sarana dan prasarana yang baik tentunya harus didukung pula oleh anggaran yang memadai pula, oleh karena itu penganggaran harus di penuhi sesuai dengan kebutuhan.
3. Bahwa pihak Secapa AD akan Mengadakan pelatihan staf Infolahta guna meningkatkan kinerja, memperbaiki sarana dan prasarana yang memadai sesuai teknologi terbaru, meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas dan peningkatan anggaran, baik itu pengadaan sarana prasarana, perlengkapan peralatan, maupun program dan pendidikan pelatihan bagi Staf Infolahta.

REFERENSI / REFERENCE

- Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Pt. Rineka Cipta
- Kadarisman, M. 2019. Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 16 (1), Hal. 17-32.
- Listiani, T. 2006. Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintah Melalui Pengimplementasian Konsep 'Six Sigma'. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 3 (4), Hal. 300-313.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2013. Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatuh Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 10 (3), Hal. 414-427.
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B. Bandung: Alfabeta.