

SINOPSIS

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara memiliki peran dan fungsi strategis sebagai penyelenggara tata pemerintahan dan pelayanan publik serta pembangunan nasional. Meskipun demikian, masih banyak keluhan masyarakat ketika dihadapkan pada prosedur administrasi dan birokrasi pelayanan publik. Selain itu, masih banyak dijumpai Pegawai Negeri Sipil yang belum bisa disiplin waktu dalam hal masuk kerja ataupun menyelesaikan pekerjaan, penggunaan inventaris negara untuk urusan pribadi, seringnya meninggalkan dinas, sampai dengan masalah klasik yaitu korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kulon Progo sebagai instansi yang berwenang melakukan pembinaan dan pengarahan pegawai senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kulonprogo dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2007 dan hambatan apa saja yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulonprogo dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif yang lebih menitikberatkan untuk memahami dan menjelaskan situasi tertentu, bukan hanya mencari sebab-akibat dari fenomena yang diteliti. Mohammad Natsir mengatakan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk membuat atau melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulonprogo dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2007 yaitu sebagai berikut : peningkatan profesionalisme dan jiwa kewirausahaan aparatur pemerintah/pegawai, peningkatan kualitas manajemen kepegawaian daerah, pengembangan karier yang mantap, terarah dan dinamis, pemberian penghargaan dan kesejahteraan pegawai, peningkatan etika dan moralitas pegawai, peningkatan sarana dan prasarana serta kelancaran administrasi keuangan.

Meskipun masih banyak kendala dan hambatan yang dihadapi berkaitan dengan pengembangan kinerja PNS, diantaranya terbatasnya anggaran adanya perubahan kebijakan terkait dengan pelaksanaan kegiatan, sehingga capaian kinerja keuangan secara otomatis terjadi penyesuaian dan danya perbedaan standar harga antara harga riil di pasar dengan harga barang yang ditetapkan telah menyebabkan capaian kinerja pengadaan barang/jasa tidak terpenuhi 100% serta besarnya jumlah PNS di lingkungan instansi Pemerintah Kabupaten Kulonprogo. Namun, pengembangan kinerja PNS adalah suatu keharusan dan sangat penting dilakukan oleh BKD Kabupaten Kulon Progo untuk memberi pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan dapat juga menambah kualitas PNS dalam