

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KOPERASIPADA BALAI
PENGELOLAAN ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG BARITO (BPDASHL)
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

ABSTRAK

Aryani Novita Sari¹, Farida Yulianti², Lamsah³

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan**

Penelitian ini bertujuan : 1.Untuk mengetahui analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan Selatan selama ini.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitiandeskriptif yaitu:suatu metodedalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu sistem pemikiran pada masa sekarang untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan-hubungan secara fenomena yang diselidiki.”

Hasil penelitianmenunjukkan kualitaspegawai selama ini telah berusaha meningkatkan akan kemampuan dan kompetensi dari para pegawainya. Kuantitas terhadap kemajuan instansi perlu lebih ditingkatkan, meskipun hasil kerja mereka baik, tetapi beberapa pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dirumah sehingga hal ini menyalahi aturan. Ketepatan waktu masalah absensipun pegawai hanya melakukan absensi pada saat hadir kemudian pulang kerumah dan melakukan absen kembali pada saat jam kerja berakhir. Kurangnya sifat kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dalam *tim work*, diskusi atau mengcover arahan dari atasan, sehingga berdampak pada kurangnya kesinambungan antar sesama individu.Kuantitas yang seharusnya mempunyai pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi yang meliputi Penataan kelembagaan serta program diklat adalah rincian dari kurikulum yang berisi mata diklat yang akan dipelajari oleh peserta diklat. Kualitas yang seharusnya pimpinan harus melakukan pengawasan langsung saat jam kerja yang dimulai sampai jam kerja berakhir. Ketepatan waktu kerja seharusnya pegawai yang ada saat ini harus memiliki inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan serta peran aktif pimpinan dalam mengarahkan pegawai. Kerjasama yang seharusnya dilaksanakan ialah Komitmen pada Organisasi, yaitu loyalitas seseorang pada organisasi dan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dan tujuan organisasi.

Kata Kunci : Peningkatan, Kinerja Pegawai Koperasi

ABSTRACT

This study aims: 1. To find out the analysis of the Improvement of the Performance of Cooperative Employees at the Barito River Watershed and Forest Management Center (BPDASHL) in South Kalimantan Province so far.

This research uses descriptive research type: a method of researching a group of people, a system of thought at the present time to make descriptive, systematic or factual descriptions or paintings of facts, traits and relationships in a phenomena investigated. "

The results of the study showed that the quality of the employees had been trying to improve the abilities and competencies of their employees. The quantity of agency progress needs to be improved, even though their work results are good, but some employees complete their work assignments at home so this violates the rules. The timeliness of attendance problems also employees only attend at the time of attendance then go home and do absences again when working hours end. Lack of cooperation among employees in completing work, whether in team work, discussion or covering directives from superiors, resulting in a lack of continuity between fellow individuals. Quantities that should have competency-based education and training (training) include competency structuring and training programs is a breakdown of the curriculum containing training subjects to be studied by training participants. The quality that should be the leadership must conduct direct supervision during working hours that begin until the end of working hours. Work time density should be the current employee must have the initiative without waiting for orders from superiors and the active role of the leadership in directing employees. Collaboration that should be implemented is Commitment to the Organization, which is one's loyalty to the organization and understanding the relationship between work responsibilities and organizational goals.

Keywords: Improvement, Performance of Cooperative Employees

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi koperasi karena pegawai tidak hanya berperan sebagai obyek yang harus selalu mendapat perhatian dan perlindungan dari koperasi tetapi pegawai juga sekaligus berperan sebagai subyek yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi koperasi pemerintahan. Untuk dapat merealisasikan peran tersebut diatas, tentunya pegawai tersebut diarahkan, dibina, diberi motivasi, bimbingan, dan sebagainya, agar dapat menjalankan fungsinya sesuai yang diharapkan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan mempunyai peran sangat penting karena selama ini telah menjalani fungsinya sebagai koperasi yaitu melaksanakan segala usaha dan kegiatan untuk mengembangkan, meningkatkan kesejahteraan anggota dan lain-lain. Sementara itu fungsi pengurus Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan

1.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik

Tabel Data Kinerja Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan

No.	Program	Interpretasi			Persentase Pencapaian %
		Memuaskan	Baik	Cukup	
1.	Cadangan Sisa Hasil Usaha	20	40	30	90
2.	Partisipasi Anggota	29	31	45	95
3.	Pendapatan Jasa	30	20	40	90

Sumber : Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan

Dari uraian di atas menggambarkan bahwa pelaksanaan kinerja masih jauh dari apa yang di harapkan di tengah kesulitan lain dalam pengukuran kinerja suatu instansi pemerintah lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran. Dengan kata lain, Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito

(feedback), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa mendatang.

Sementara itu guna mendukung tercapainya kinerja Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan menjadi baik dan untuk melaksanakan semua kebijakan dan program diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang cukup dan baik, sehingga setiap kebijakan dan program yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan kinerja Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan keberhasilan suatu organisasi, hal inilah pula yang terjadi pada kinerja Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dalam menjalankan kerjanya dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan uraian sebagai berikut :

(BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dikatakan berhasil apabila menyerap 100% anggaran pemerintah, walaupun hasil dan dampak yang dicapai dari pelaksanaan program tersebut masih jauh dibawah standar, sehingga target penyerapan anggaran masih jauh dari apa yang di harapkan Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung

Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan.

Untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka Koperasi Pegawai Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan memerlukan adanya upaya peningkatan kinerja pegawainya secara kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, dan kerjasama pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Koperasi Pada Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu: suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu sistem pemikiran pada masa sekarang untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan-hubungan secara fenomena yang diselidiki

HASIL PEMBAHASAN

Empat indikator komponen kinerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas

Seharusnya agar pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dapat mempunyai kompetensi yang diharapkan maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi sesuai sebagai salah-salah satu bentuk pembinaan pegawai yang memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi yang meliputi integritas, tanggung jawab, kepemimpinan, kerja sama dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Harapannya dalam rangka peningkatan efektifitas diklat sebagai instrumen pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Maka perlu diupayakan dilakukan pembenahan terhadap manajemen pembinaan aparatur penyelenggara pemerintahan daerah berdasarkan kompetensi dan kinerja sehingga diklat aparatur pemerintah daerah difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi penyelenggara pemerintahan daerah.

Dalam memperbaiki sistem dan prosedur antara lain dengan pemetaan dan perumusan standar kompetensi, memfokuskan penyelenggaraan diklat untuk peningkatan kompetensi, merumuskan sistem dan prosedur penyelenggaraan diklat satu pintu serta pendayagunaan alumni diklat dengan penempatan sesuai kompetensinya.

Dalam rangka pencapaian tujuan diklat di atas, penyelenggaraan diklat pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan haruslah terus menerus ditingkatkan kualitasnya. Berbagai komponen penyelenggaraan diklat seperti penyusunan program dan kurikulum, kelembagaan instansi diklat harus dikelola dan dimonitor secara intensif agar betul-betul mengarah pada peningkatan kompetensi peserta diklat. Tentunya peningkatan kualitas penyelenggaraan ini harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Untuk itu perlu adanya upaya kerjasama yang sinergis antar seluruh komponen kediklatan dengan tujuan utama

terciptanya kualitas diklat yang tinggi.

Adapun aspek-aspek kediklatan pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan yang seharusnya dilaksanakan dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat adalah sebagai berikut:

1) Penataan Kelembagaan

Penataan kelembagaan merupakan rangkaian kegiatan untuk memperbaiki totalitas system organisasi diklat yang terdiri dari aspek-aspek kelembagaan diklat yang statis (struktur organisasi, uraian jabatan, syarat jabatan), dan aspek ketatalaksanaan dan proses yang dinamis seperti pedoman kerja, tata hubungan kerja, dan koordinasi di dalam dan dengan organisasi luar.

Penataan kelembagaan diklat ini perlu dilakukan mengingat fungsi penyelenggaraan diklat itu sangat terkait erat dengan berbagai *stake holders* seperti bagian kepegawaian, instansi pengirim/dinas dan badan terkait.

Disamping itu penataan kelembagaan juga diperlukan untuk mendorong lembaga diklat agar lebih berfokus pada upaya inovasi program dan metode pelaksanaan diklat yang efektif dalam peningkatan kompetensi aparatur maka diperlukan rumusan strategi penataan kelembagaan diklat daerah agar benar-benar mampu menjadi pendukung peningkatan kompetensi aparatur di daerah.

Adapun beberapa strategi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Bagian diklat yang bergabung dengan BKD sudah saatnya untuk berdiri sebagai Lembaga Diklat tersendiri (terpisah dari Badan Kepegawaian Daerah/BKD). Sehingga akan bisa membentuk diri menjadi pusat pembelajaran (*Training Center*) dengan model diklat satu pintu, yang memiliki keleluasaan dan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan fungsi utamanya dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Barito Kuala. Terlebih dengan akan diberlakukannya ASN, dimana setiap pegawai yang ada memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi. Dengan pemisahan ini nantinya memiliki implikasi yang sangat besar terhadap pengembangan kurikulum dan inovasi kediklatan yang bisa dikembangkan sesuai dengan tuntutan zaman.
- 2) Akreditasi lembaga diklat harus lebih diarahkan pada pembentukan spesialisasi. Kekhususan, dan keahlian suatu lembaga diklat dalam menyelenggarakan diklat-diklat tertentu (*RTO for specialized training program*). Konsentrasi

lembaga diklat yang bertumpu pada diklat kepemimpinan harus sebisa mungkin dihindari. Oleh karena itu, lembaga diklat harus mengembangkan inovasi program diklat yang akan dijadikan kekhasan dan "trade mark" lembaga diklat tersebut di mata kostumernya.

- 3) Koordinasi antar lembaga diklat harus lebih ditingkatkan melalui proses *benchmarking* penyelenggaraan diklat dan widyaiswara.

2) Program dan Kurikulum Diklat

Dalam menata kelembagaan ini, BKD Pemerintah Provinsi tentunya tidak dapat dilaksanakan secara internal saja dalam artian oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya saja. Penataan kelembagaan ini perlu dan harus melibatkan pembuat kebijakan (*policy maker*) dan Pembina kepegawaian sehingga kebijakan-kebijakan yang dibuat akan lebih kuat mendukung dan mengembangkan segera terbentuknya Lembaga Diklat.

Program diklat adalah rencana kegiatan pembelajaran yang berisi seperangkat mata diklat, dan atau unit kompetensi yang harus diikuti peserta diklat agar mencapai tujuan diklat yang ingin dicapai. Program diklat umumnya lebih dikenal dengan namanya (seperti Diklat Dasar).

Jadi inti dari suatu program diklat adalah rincian dari kurikulum yang berisi mata diklat yang akan dipelajari oleh peserta diklat. Kurikulum dirancang secara tepat agar

tujuan diklat tersebut dapat tercapai dan meliputi jenis mata diklat. Metode, waktu, dan sarana pembelajaran yang diperlukan diperlukan system pengaturan tentang jenis dan jenjang program diklat yang dapat diselenggarakan dan ditawarkan oleh BKD dan Diklat pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan.

Dalam rangka menertibkan dan mengelola jenis dan jenjang program diklat bagi aparat, LAN sebagai instansi Pembina diklat perlu melaksanakan akreditasi dan sertifikasi program diklat. Tentunya tugas ini dapat dilakukan oleh suatu *task force*, atau badan independen tertentu yang dikoordinasikan oleh LAN Sistem pengaturan akreditasi dan sertifikasi ini akan sangat bermanfaat karena :

- 1) Kurikulum, materi, jenis dan jenjang diklat yang ditawarkan oleh lembaga diklat akan lebih jelas, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Adanya keterkaitan yang erat antara program diklat dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.
- 3) Akreditasi program akan menjadi dasar yang kuat untuk akreditasi dan sertifikasi kelembagaan diklat serta widyaiswara yang mengajar pada diklat tersebut.

2. Kuantitas

Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan adalah dengan melakukan pengawasan langsung saat jam kerja yang dimulai sampai jam kerja berakhir, juga melalui laporan-laporan yang masuk setiap harinya untuk setiap bulannya dan pelaksanaan ini harus dilakukan secara terus-menerus serta melakukan tindakan koreksi yang harus dilakukan agar standard yang telah ditetapkan akhirnya dapat tercapai secara maksimal untuk tahun-tahun kedepannya yakni dengan cara memperbaiki pelaksanaan kegiatan dengan memberikan pengawasan yang baik dan secara terus-menerus serta memberikan sanksi yang tepat para pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan sesuai dengan tingkat disiplinnya agar para pegawai menjadi sadar diri bahwa rutinitas pekerjaannya merupakan sebuah tanggungjawab yang besar dan penuh manfaat.

Meskipun demikian, bahwa untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu adanya tindakan yang tegas seperti memberikan sanksi atau hukuman yang bersifat mendidik dan ditekankan agar para karyawan melaksanakan tugas dengan baik, oleh sebab itu dalam rangka menegakan disiplin kerja pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan maka pihak manajemen wajib membuat peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanksi-sanksi yang mendukung yang pada nantinya dapat menciptakan sebuah budaya kerja dan suasana kerja yang harmonis.

Pemberian sanksi yang

Dalam upaya penegakan disiplin bagi pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan maka seharusnya wajib menetapkan beberapa peraturan-peraturan serta sanksi-sanksi sebagai berikut :

1. Tidak masuk atau terlambat 1 (satu) kali dalam sebulan tanpa alasan, maka diberikan teguran secara lisan.
2. Tidak masuk atau terlambat 2 (dua) kali dalam sebulan tanpa alasan, maka diberikan peringatan secara tegas.
3. Tidak masuk atau terlambat 3 (tiga) kali dalam sebulan tanpa alasan, maka diberikan peringatan secara tertulis disertai ancaman yang isinya jika mengulangi akan terjadi pemutusan kerja.

Dengan menetapkan sistem di atas, maka diharapkan pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dapat lebih menegakan disiplin kerja atau meningkatkan disiplin kerja sehingga loyalitas dan budaya kerja karyawan dapat meningkat.

3. Ketepatan Waktu.

Guna menunjang ketepatan waktu dilingkungan kerja pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan, maka setiap usaha dari pimpinan perlu dilakukan pimpinan untuk menambahkan pengetahuan, wawasan, keahlian dan efisiensi kerja terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perhatian pimpinan terhadap

pegawai mempunyai rasa bangga tersendiri, perhatian yang demikian akan dapat meningkatkan partisipasi, maka pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan akan diikut sertakan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu perencanaan serta pengambilan keputusan.

Dengan demikian maka pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan akan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga diharapkan disiplin kerja serta tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Peningkatan partisipasi yang berhasil sebenarnya tidak hanya sekedar dapat meningkatkan rasa harga diri karyawan, akan tetapi dapat pula menimbulkan rasa ikut memiliki. Dari uraian di atas maka ada beberapa cara untuk meningkatkan partisipasi pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan antara lain :

1. Menjelaskan tentang maksud dan tujuan keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan manajemen pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Mengikut sertakan pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan secara langsung dalam proses

pengambilan keputusan dan perencanaan.

3. Meminta tanggapan dan saran tentang keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan oleh manajemen pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hal tersebut, tentunya di harapkan kinerja pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan dalam hal ketepatan waktu lebih efektif.

4. Kerjasama

Dalam hal kerjasama seharusnya pegawai Koperasi Balai Pengelolaan Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Barito (BPDASHL) Provinsi Kalimantan Selatan perlu meningkatkan kompetensi emosional individu *terinternalisasi* dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut :

1. Saling Pengertian, yaitu kemampuan dari individu dengan individu lainnya untuk memahami, mendengarkan, menanggapi kelebihan dan keterbatasan pemikiran orang lain.
2. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu kemampuan dari seseorang untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik sehingga kepuasan pelanggan internal maupun eksternal bisa terpenuhi.
3. Pengendalian Diri, yaitu kemampuan dari seseorang dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan.
4. Percaya Diri, yaitu rasa yakin dimiliki seseorang dalam

menunjukkan keahlian dan kemampuan dengan pertimbangan yang positif.

5. Kemampuan Beradaptasi, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang bisa menyesuaikan dengan siapapun dan dalam situasi apapun dan bekerja secara efektif.
6. Komitmen pada Organisasi, yaitu loyalitas seseorang pada organisasi dan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dan tujuan organisasi.

Dari uraian di atas tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dapat menciptakan Kondisi kerja yang baik sehingga kerjasama pegawai tetap terjaga.

PENUTUP

Dari hasil pembahasan, maka penulis dapat di tarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas pegawai selama ini telah berusaha meningkatkan akan kemampuan dan kompetensi dari para pegawainya. Kuantitas terhadap kemajuan instansi perlu lebih ditingkatkan, meskipun hasil kerja mereka baik, tetapi beberapa pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dirumah sehingga hal ini menyalahi aturan. Ketepatan waktu masalah absensipun pegawai hanya melakukan absensi pada saat hadir kemudian pulang kerumah dan melakukan absen kembali pada saat jam kerja berakhir. Kurangnya sifat kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dalam *tim work*, diskusi atau mengcover arahan dari atasan, sehingga berdampak pada kurangnya kesinambungan antar sesama individu.
2. Kuantitas yang seharusnya mempunyai pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi yang meliputi Penataan kelembagaan serta program diklat adalah rincian dari kurikulum yang berisi mata

diklat yang akan dipelajari oleh peserta diklat. Kualitas yang seharusnya pimpinan harus melakukan pengawasan langsung saat jam kerja yang dimulai sampai jam kerja berakhir. Ketepatan waktu kerja seharusnya pegawai yang ada saat ini harus memiliki inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan serta peran aktif pimpinan dalam mengarahkan pegawai. Kerjasama yang seharusnya dilaksanakan ialah Komitmen pada Organisasi, yaitu loyalitas seseorang pada organisasi dan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Agustina, Hilda, [blogspot.com/2012/01/pengertian-manajemen-sumber-daya.html](https://www.blogspot.com/2012/01/pengertian-manajemen-sumber-daya.html) (diakses tanggal 30 Des 2019).
- Abdul Gani, 2018, Pengembangan Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Banjarbaru. UNLAM Banjarmasin.
- Darmawan, 2012. Manajemen Produktivitas, Liberty, Jakarta.
- Dessler Gary, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Muhammad Nazir. 2012. Metodologi Penelitian Riste Bisnis. Gramedia Pustaka Utama ; Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Robbin Stephan.P, 2012, Perilaku Organisasi,
Edisi Bahasa Indonesia,
PT.Prenhalindo, Jakarta.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2013. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
CV Andi Offset.

Suryadi P.Soetono. 2014. Manajemen Sumber
Daya Manusia. PT Refika Aditama.
Bandung

T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia
dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
BPEE-YOGYAKARTA

Veith Bernardin, 2012. Teori ERG Alderfer.
PT Rineka Cipta. Jakarta.