

PENGEMBANGAN PEGAWAI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANJARMASIN

Oleh :

Muhammad Rafii¹, Normajatun², Faksiannor³

Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 16120126
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 1116116301
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 1120106301

E-mail : m.rafiiahospitality26@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk : (1) Mengetahui pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. (2) Mengetahui kendala yang dihadapi terkait pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. (3) Mengetahui upaya mengatasi kendala yang dihadapi terkait pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Sumber data yang diambil oleh penulis pada penelitian ini yaitu dengan Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi data yang selengkap-lengkapnyanya dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan penelitian itu yaitu Key informan atau informan kunci adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Bidang pengembangan pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, serta ditambah tiga orang pegawai. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi Kepada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin belum maksimal karena dari tanggung jawab pelaksanaan program dan peningkatan pelatihan tidak berjalan dengan efektif dikarenakan kurangnya sumber daya pihak pelaksana program pemberdayaan, waktu dan sasaran pelatihan yang hasilnya terlihat dari produktivitas kerja berdasarkan tabulasi pertahunnya menurun sehingga menekankan pentingnya optimalisasi fungsi seluruh sumber daya yang dimiliki sendiri. (2) Kendala yang dihadapi dalam Pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yakni dilihat dari : (a) Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia (b) Kondisi sarana kerja yang kurang menunjang produktivitas (c) Rendahnya pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap pegawai yang mengikuti program pelatihan

Kata Kunci : Pengembangan Pegawai, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to: (1) Determine employee development as an effort to improve work productivity at the Banjarmasin City Culture and Tourism Office. (2) Knowing the obstacles faced in relation to employee development in an effort to increase work productivity at the Banjarmasin City Culture and Tourism Office. (3) Knowing the effort to overcome obstacles faced in relation to employee development as an effort to increase work productivity at the Banjarmasin City Culture and Tourism Office. The research method used is descriptive. Source of data taken by the author in this study is the research informant is based on the consideration that the research informant can provide complete data information that is relevant to the purpose of the study. The informant of that research is the Key informant or the key informant is the Head of the General and Personnel Subdivision and the Head of Tourism Development Division of the City of Culture and Tourism of Banjarmasin, and added three employees. Research data collection techniques using observation, interviews and documentation to The Banjarmasin City Culture and Tourism staff. The results showed that: (1) Employee development as an effort to increase work productivity at the Office of Culture and Tourism of Banjarmasin City was not optimal because of the responsibility of implementing the program and increasing training did not run effectively due to lack of resources for implementing the empowerment program, training time and targets the results of which can be seen from the work productivity based on the tabulation of the first decreasing so that it emphasizes the importance of optimizing the function of all the resources they own. (2) Obstacles encountered in employee development as an effort to improve the work productivity of Banjarmasin City Culture and Tourism Office employees, seen from (a) Weak alignments and organizational support for Banjarmasin City Culture and Tourism Service employees in training. (b) Low employee knowledge. (c) Limited infrastructure, facilities and infrastructure to encourage the role of employees

Keyword: Employee Development, Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh upaya para pegawainya. Upaya para pegawai tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, pelatihan, keterampilan, yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Langkah yang di tempuh organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi pemerintahan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan operasional.

Oleh karena itu Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu prioritas dalam mendukung setiap kegiatan terutama di dalam bidang perkantoran yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Malayu S.P. Hasibuan (2013:10) mengatakan bahwa: "Pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam hal menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai".

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) Soekidjo Notoatmodjo (2012:77). Untuk itu, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam setiap sendi organisasi menjadi suatu tuntunan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi bila ingin mencapai suatu keberhasilan mengingat perkembangan pembangunan yang dilaksanakan juga semakin pesat dan penuh tantangan. Diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, jujur dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang pembinaan dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata serta dan tugas pembantuan. Jumlah pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin sebanyak 41 orang yang terbagi ke dalam beberapa bidang yaitu Bidang Pengembangan Pariwisata, Bidang Pemasaran Pariwisata, dan Bidang SDM Pariwisata. Pengembangan pegawai di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dilakukan dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan dan sebagainya. Selain itu dibangun lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan pegawai.

Namun berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, disini peneliti menemukan adanya kesenjangan / permasalahan yang terjadi dalam indikator prestasi kerja yang mana sebagai berikut:

1. Masalah yang berkaitan pengembangan berdasarkan fenomena yang ditemui adalah pegawai masih ada yang masih salah melakukan tugas pekerjaan. Berarti masih kurang kemampuannya (Hal ini peneliti memperoleh informasi dari Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin).

2. Kedisiplinan pegawai rendah, mengakibatkan masih ada pegawai yang datang terlambat. Contoh: Seperti dimana harusnya masuk jam 08.00 pagi tapi masih saja ditemukan adanya pegawai yang melanggar, dengan datang telat ataupun pada saat mendekati waktu pulang, masih ditemui para pegawai yang pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan bagi para Pegawai Negeri Sipil.

3. Tanggung jawab pegawai rendah, mengakibatkan masih ada pegawai yang pengerjaan tugasnya dikerjakan oleh pegawai lain. Contoh: Sebagaimana peneliti temukan masih ada ditemukan pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diamanahkan oleh atasan kepadanya, Akan tetapi tugas tersebut malah dilimpahkan kepada rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berkaitan dengan itulah hasil pembangunan SDM berkualitas yang menjadi prioritas utama pengembangan pegawai, Apakah sudah nampak kemampuannya dalam bersaing dan mengisi pasar kerja yang tersedia pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, Sebagai organisasi dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya. Di sisi lain yang harus mendapat perhatian dalam menyiapkan dan membangun sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing di pasar kerja dan dapat menyesuaikan dengan persyaratan pekerjaan yang ada, Adalah memenuhi kemampuan ilmu pengetahuan, kemampuan profesional dan kualitas sikap mental individu.

Hasil kenyataan yang ada pada objek penelitian, pegawai yang diberdayakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin sebanyak 41 orang. Berdasarkan Peraturan Wali kota Banjarmasin Nomor 125 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Presiden Joko widodo bermetamorfosa menjadi Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif diatur dengan Perpres, yaitu Peraturan Presiden Nomor 70 tahun 2019 tentang Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Hal ini sebagai tindak lanjut ditetapkannya Keputusan Presiden Nomor 113/P Tahun 2019 tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024 dan dalam rangka menjaga keberlangsungan pelaksanaan program-program dan anggaran Tahun 2019, serta dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif.

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang pembinaan dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata serta dan tugas pembantuan Sehingga mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas di bidang kepariwisataan. Tenaga kerja yang profesional dan kompeten yang dihasilkan ini akan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Untuk dapat mencegah implikasi tersebut, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Badan Litbang dan Diklat Kebudayaan dan Pariwisata yang memiliki suatu visi dan misi yaitu ingin membangkitkan semangat persatuan dan kesatuan bangsa melalui kegiatan Pendidikan Pelatihan Teknik Pembentukan Pariwisata Tingkat Dasar terutama bagi para pegawai Dinas Pariwisata Daerah (DIPARDA) yang kurang memiliki pengetahuan tentang kepariwisataan (Buku Diklat Teknis Tingkat Dasar Bidang Pariwisata : Sukowinarto, 2011:2). Untuk itu

Berdasarkan Peraturan Wali kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin juga mengambil peranan penting sebagai unsur pelaksana pemerintah di bidang pariwisata Kota Banjarmasin dan di dalam peningkatan kualitas SDM pada bidang kepariwisataan. Karena itu penulis ingin meneliti tentang upaya pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan (fakta) yang diperoleh di lapangan(Sugiyono,2018:63).

Deskriptif kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengembangkan teori yang dibangun melalui data dan fakta yang diperoleh di tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN

Informan penelitian yaitu Key informan atau informan kunci adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Bidang pengembangan pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, serta ditambah tiga orang pegawai.

Upaya pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dapat dilihat pada uraian berikut ini :

1. Frekuensi Pelatihan Harus Sering Dilaksanakan

Upaya meningkatkan produktivitas pegawai melalui pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang seharusnya dilaksanakan dengan cara intensif dan berkesinambungan. Hal ini selain untuk mengatasi masalah pelatihan yang kurang, Juga berkaitan dengan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran terhadap produktivitas kerja. Untuk pelatihan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang dilaksanakan pada tahun 2019/2020 dapat diuraikan berikut ini:

- 1) Workshop dan fieldtrip SDM Pariwisata dilaksanakan di Bandung.
- 2) Pelatihan Tata Kelola destinasi .
- 3) Training dan sertifikasi pertolongan pertama / first aid bagi SDM Pariwisata.
- 4) Pelatihan manajemen home stay.
- 5) Pelatihan wisata pioneering.
- 6) Pelatihan pembuatan sabun dari hasil minyak goreng bekas.

Dalam kapasitasnya pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dilihat dari pendidikan formal sudah cukup memadai. Akan tetapi yang perlu mendapat perhatian adalah pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan dan pelatihan tersebut digolongkan pada :

- 1) Karyawan Administratif
 - a) Pelatihan bidang manajemen keuangan.
 - b) Pelatihan bidang manajemen personalia.
 - c) Komputerisasi .
- 2) Pegawai Operasional
 - a) Pelatihan bidang promosi wisata.
 - b) Pelatihan system electronic service visit.
 - c) Pelatihan Manajemen Pariwisata.

2. Penempatan Pegawai yang Sesuai dengan Kemampuan dan Bidang Kerja

Penempatan kerja bagi organisasi terhadap pegawai yang profesional terkait dengan adanya sistem seleksi pada saat perencanaan SDM yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Penempatan kerja yang seharusnya di laksanakan oleh organisasi selain untuk menunjang kinerja organisasi, Juga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas hasil kerja yang diperoleh.

Namun demikian menurut anggapan peneliti langkah-langkah yang telah ditempuh oleh Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin selaku pembina pegawai yang telah ditempuh cukup baik, di mana dengan selalu memberikan pengarahan, bimbingan dan juga menunjuk pelapor pelatihan yang dapat meningkatkan pelatihan kerja dinilai sebagai langkah yang baik.

Dalam rangka berhasilnya pelatihan yang didapatkan pegawai, masalah pelatihan kerja sangat berperan terhadap keberhasilan pelatihan itu sendiri. Oleh sebab itulah di samping pelatihan kerja yang telah menjadi haknya pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sangat ideal bila pegawai tersebut dapat mengusahakan peningkatan pelatihan kerja dalam arti yang lebih luas.

3. Pemanfaatan Hasil Pelatihan Yang Maksimal

Pelatihan yang didapatkan oleh pegawai, Seharusnya dimanfaatkan secara maksimal, karena hal ini berkaitan dengan pelatihan kerja pegawai agar dapat menentukan arah produktivitas organisasi yang juga terhadap dedikasinya, pelatihan yang dapat meningkatkan pelatihan kerja dan juga jiwanya serta tanggung jawab terhadap pelaku tugas kewajibannya. Dengan pelatihan kerja para pegawai yang baik serta adanya peningkatan pelatihan kerja secara bertahap tentunya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan kebijaksanaan pimpinan maka para pegawai tersebut dapat memusatkan perhatian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan pernyataan diatas maka proses pelatihan pegawai yang seharusnya dilakukan melalui 3 tahap, yaitu :

- 1) Menentukan kebutuhan pelatihan pegawai organisasi.
- 2) Menentukan penyediaan pegawai organisasi.
- 3) Menentukan kebutuhan pelatihan pegawai sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Kegiatan pelatihan yang dilakukan melalui sistem pelatihan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin memberikan gambaran mengenai kegiatan manajemen pegawai dalam organisasi, yang terkait dengan pelatihan kerja secara umum.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian di ruang lingkup Dinas ditemukan beberapa faktor penghambat dalam pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, hal ini disebabkan :

1. Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia

Kondisi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin terdapat kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia sehingga pelaksanaan kerja kurang profesional ditangani, Hal ini terlihat dari pegawai yang diberdayakan untuk menangani urusan-urusan kerja yang berkaitan dengan profesi pegawai yang menangani teknis pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin umum masih memiliki pelatihan kerja yang minim sedangkan secara ideal adalah setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya selain pendidikan formal juga pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi kerja.

2. Kondisi sarana kerja yang kurang menunjang produktivitas

Kondisi sarana dan prasarana kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang kurang memadai sehingga menyebabkan kurang lancarnya pelaksanaan kerja, Serta kurangnya dana untuk menambah diklat yang dapat meningkatkan pelatihan kerja selama ini masih sangat minim dan tergantung pada organisasi sehingga dalam melakukan pelatihan kerja Sumber Daya Manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang di alokasikan pada pengembangan kemampuan pegawai.

3. Rendahnya pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap pegawai yang mengikuti program pelatihan

Pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap pegawai yang telah mengikuti program pengembangan masih relatif rendah, Dalam arti tidak dimanfaatkan sesuai dengan program pengembangan pelatihan yang diikutinya, Serta Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan spesialisasi atau latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Usaha memiliki Sumber Daya Manusia yang loyal dan mumpuni yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengelola dengan menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Serta memiliki sarana dan prasarana yang memadai dan juga memiliki dana yang tidak pernah ada kendala.

1. Pembekalan Pegawai

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dibekali bagaimana manajemen kepegawaian sebagai alternative yang dilaksanakan. Melalui pelatihan ini, berharap produktivitas kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin bisa meningkatkan fungsi dan peran pegawai dalam menunjang pekerjaan. Sehingga, ke depannya produktivitas para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin bisa meningkat.

2. Memanfaatkan Fasilitas Pelatihan

Saat ini banyak pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang kesulitan untuk mendapatkan keterampilan kerja khususnya penanganan produksi. Oleh karenanya, kesempatan untuk mendapatkan pelatihan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang harus dicapai.

Fasilitas pelatihan yang selama ini diberikan walaupun terbatas jumlah peserta yang mengikuti. Namun demikian bukan menjadi kendala bagi pegawai yang belum mengikuti pelatihan. Modul atau kertas kerja pelatihan pegawai yang sudah mengikuti menjadi salah satu cara belajar pegawai. Oleh karenanya, kerja sama yang dilakukan antara pegawai yang sudah mendapatkan pelatihan maupun yang belum mendapatkan pelatihan sangat diperlukan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja. Termasuk pula peningkatan kemampuan kerja pegawainya untuk menjadi tenaga yang profesional.

Memperhatikan perkembangan peran pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dalam pembangunan kepariwisataan dan kebudayaan dihadapkan dengan upaya mencapai ketahanan pelatihan bidang pengembangan pariwisata. Sampai saat ini masih belum dimaksimalkan sebagai suatu kekuatan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Sekaligus mengamankan pembangunan sekaligus mewujudkan kemandirian bangsa.

3. Kesesuaian Jabatan Dengan Kualitas Kerja

Dampak yang ditimbulkan adanya kesesuaian jabatan yang di emban pegawai tentunya juga berpengaruh dengan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

Tujuan memberikan jabatan yang sesuai dengan kualitas kerjanya bagi manajemen SDM dapat memberikan dampak positif setiap perubahan, selain itu agar manajemen mempunyai kemampuan merespons berbagai kemajuan yang cukup pesat terhadap organisasi.

Untuk menganalisa jabatan bagi pegawai dengan dilakukan untuk mengetahui tingkat daya saing kelompok berdasarkan kondisi kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sehingga antara tugas teknis maupun operasional organisasi dapat terlihat secara jelas wewenang dan tanggung jawabnya.

4. Peningkatan Pemberdayaan Pegawai Yang Ditempatkan

Untuk mendapatkan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang dapat melaksanakan pekerjaan secara berhasil guna maka dalam pelaksanaan program dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Sebaiknya dilaksanakan melalui pendekatan sumber daya manusia dalam mencetak SDM yang unggul dan berdaya saing melalui pendidikan, pelatihan dan workshop/seminar. Sebagian besar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin berpendapat bahwa langkah pengembangan peran dan fungsinya yang dapat dilakukan adalah: (a) pemenuhan jumlah pelatih sesuai dengan ratio keberadaan yang di binaya; (b) Peningkatan produktivitas pemberi materi sesuai dengan kebutuhan lapangan/pengembangan usaha pariwisata; (c) berhasil dan pengembangan pegawai yang handal dan profesional di bidangnya. Saat awal memasuki masa kerja biasanya dalam bentuk orientasi/pengenalan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai baru akan diberikan pelatihan terutama dalam hal yang bersifat teknis pekerjaannya. Ketika seorang pegawai telah menguasai apa yang harus dikerjakannya, maka kegiatan

pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan, terutama melalui coaching dan counseling. Dalam proses Coaching, pegawai didorong untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaannya. Mengetahui permasalahan kinerja terbaiknya. Teknik counseling digunakan untuk membantu pegawai jika mempunyai permasalahan pribadi yang mungkin mempengaruhinya.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi, Seorang pegawai selain dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, juga dituntut untuk dapat lebih kreatif dan inovatif. Serta mempersiapkan dirinya untuk diberi wewenang yang lebih luas atau pekerjaan yang lebih menantang di masa datang. Dengan demikian, pernyataan tersebut dapat dijawab dengan melihat definisi pengembangan SDM. Dengan rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan SDM maka akan dihasilkan SDM yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya saat ini di masa yang akan datang.

1. Memfokuskan pada tujuan organisasi pemerintah dan target dari unit kerja untuk periode waktu yang akan datang.
2. mengidentifikasi kesenjangan keahlian, pengetahuan, pelatihan, dan perilaku individu dan grup di unit kerja yang penting untuk mencapai target, dan nyatakan hal ini dalam bentuk standar yang harus dicapai.
3. Menyetujui rencana pengembangan SDM yang memenuhi standar.
4. Menyusun tujuan spesifik untuk masing-masing rencana.
5. Memonitor Pengembangan Sumber Daya Manusia pada waktu tertentu dan menyesuaikan jika perlu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin yaitu:

1. Pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin belum maksimal berdasarkan Penelitian, Sebagai berikut : 1) Frekuensi Pelatihan Harus Sering Dilaksanakan Pentingnya pelatihan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang diberikan secara administratif maupun secara teknis operasional belum mencapai hasil yang optimal, mengingat duplikasi atau kerjaan rangkap yang dilakukan oleh petugas dinilai tidak efisien dan efektif, karena sebagian petugas tersebut sering mengeluhkan atas volume kerja yang dibebankan dengan kemampuannya mengatasi pekerjaan tersebut. 2) Penempatan Pegawai yang Sesuai dengan Kemampuan dan Bidang Kerja Penempatan kerja bagi organisasi terhadap pegawai yang profesional terkait dengan adanya sistem seleksi pada saat perencanaan SDM yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Penempatan kerja yang seharusnya di laksanakan oleh organisasi selain untuk menunjang kinerja organisasi, juga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas hasil kerja yang diperoleh. 3) Pemanfaatan Hasil Pelatihan Yang Maksimal Kewenangan Kepala Dinas dalam pelatihan disini terlihat pada memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengembangkan kemampuannya dan pada kesempatan lain atau berikutnya kemampuan dari masing-masing pegawai itu diusulkan untuk ditempatkan dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan duduknya dalam suatu jabatan tersebut secara otomatis pelatihan kerja para pegawai tersebut akan meningkat yang tentunya dibarengi pula dengan beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan juga meningkat
2. Kendala yang dihadapi dalam Pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yakni dilihat dari : (a) Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia (b) Kondisi sarana kerja yang kurang menunjang produktivitas (c) Rendahnya pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut terhadap pegawai yang mengikuti program pelatihan

SARAN

1. Agar diberikan Frekuensi pelatihan yang berkesinambungan di laksanakan kepada para pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan pelatihan yang mereka dapatkan serta memiliki sikap dan perilaku yang profesional.
2. Perlu diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi kepada para pegawai serta adanya kesesuaian antara jabatan yang diperoleh dengan bidang yang ditangani sehingga apabila ditentukan dengan adanya pekerjaan baru maka mudah menyesuaikan perubahan pada masa ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Balai Pengembangan Manajemen Lembaga Administrasi Negara, 2013. *Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima. Bahan Ajar Diklatpim Tingkat III*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta
- Zainun, Buchari, 2010. *Proses Penilaian Kinerja dan Aplikasinya*. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Dahlan, Budi 2011. *Pengayaan Informasi Untuk Program Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Mulyana, Deddy 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Flippo & Flippo (2011) *Kinerja Dalam Suatu Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Huki, 2012. "Pengertian Wawancara", <http://manfaat-pengetahuan.blogspot.com>, diakses 10 Agustus 2020 pukul 11.07.
- Lembaga Administrasi Negara. 2013. *Manajemen Pelayanan Publik*. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manullang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mikovich & Boerdreu (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moekijat, 2011. *Program kerja Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muhibbin, 2010. *Psikologi Pendidikan dengan Pendidikan Baru*. Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nasution, 2012. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Panji Anoraga & Suyati, 2011. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- L. Malthis Robert & H. Jackson John, 2011. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Simamora, 2011. *Dimensi-Dimensi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Erlangga
- Notoatmodjo, Soekidjo 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tadjuddin. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: PT Bina Aksara

Ndaraha, Talizaduhu 2012. *Kinerja Dan Ukuran*. Jakarta: PT Bina Aksara

Tulus, Moh. Agus 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia

Rizal, Vethrizal 2011. *Performance Kinerja Dalam Organisasi Sebagai Sains Bisnis*. Jakarta: PT Temprint

Peraturan Wali Kota Banjarmasin

Peraturan Wali kota Banjarmasin Nomor 125 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

Peraturan Wali kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin