

PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PEMBERDAYAAN STUDI DI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
YUDHA
NIM. E42012077

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : yudhaansang@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan prestasi kerja pegawai bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm provinsi kalimantan barat sekaligus mendeskripsikan faktor-faktor yang berperan dalam prestasi kerja pegawai bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm provinsi kalimantan barat tersebut. Penulisan ini didasarkan atas permasalahan bahwa masih ada pegawai yang belum bisa bekerja secara optimal dikarenakan kurangnya keterampilan dan tingkat kehadiran yang rendah. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif "Sugiyono" dengan subyek penelitian Pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, kurang optimalnya kinerja dari pegawai bidang pemberdayaan diakibatkan kurangnya keterampilan dalam bidang teknologi khususnya komputer dan tingkat kehadiran yang rendah sehingga sulit untuk meraih prestasi dalam instansi tersebut. Untuk itu diharapkan kepada pemerintah provinsi bisa memperbaiki situasi kerja dengan memberikan perhatian serius terhadap keterampilan kerja pegawai melalui pelatihan yang lebih intensif dan upaya peningkatan tingkat kehadiran melalui pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar.

Kata-kata kunci: prestasi kerja, pegawai, optimal.

EMPLOYEE JOB PERFORMANCE EMPOWERMENT FIELD STUDIES IN THE DEPARTMENT OF COOPERATIVES AND SMES IN WEST KALIMANTAN PROVINCE

Abstract

Thesis writing is meant to describe the achievement of employee empowerment department of cooperatives and SMEs in West Kalimantan as well describe the factors that play a role in the achievement of employee empowerment department of cooperatives and SMEs of the province of West Kalimantan. This writing is based on the problems that are still there are employees who can not work optimally because of lack of skills and the sparse attendance. This study used a qualitative research model "Sugiyono" with research subjects Employee Empowerment Division Department of Cooperatives and SMEs in West Kalimantan Province.

The conclusion of this study is, less than optimal performance of employee empowerment due to the lack of skills in the field of technology, especially computers and the sparse attendance making it difficult to achieve the feat in the institution. For that is expected to provincial government could improve the employment situation by giving serious attention to the work skills of employees through more intensive training and efforts to increase the level of attendance through the provision of strict sanctions against employees who violate.

Keywords: job performance, employees, optimal.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut, pemerintah juga telah membuat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa: pertama, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Kedua, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Ketiga, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Keempat, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Kelima, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sasaran kerja dan perilaku kerja.

Sebagaimana yang telah diungkapkan dalam undang-undang serta peraturan yang ada di atas, sangat penting artinya prestasi kerja pegawai dalam suatu instansi karena untuk dapat mewujudkan sosok sumber daya aparatur pemerintah daerah (pegawai negeri) yang berkualitas, maka usaha peningkatan kemampuan kerja dari para aparatur pemerintah daerah perlu mendapat perhatian karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya serta untuk mewujudkan visi dan misi suatu instansi perlu ada bukti nyata dari kinerja pegawai yang ada didalam instansi tersebut yaitu prestasi kerja yang dalam hal ini instansi yang dimaksud adalah Dinas Koperasi dan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat tersebut adalah salah satu instansi yang melaksanakan urusan pemerintah provinsi di bidang koperasi dan UMKM, melaksanakan tugas dekonsentrasi, serta tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa fungsi dari Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat adalah penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kelembagaan koperasi dan UMKM, pemberdayaan koperasi dan UMKM, serta pembiayaan koperasi dan UMKM sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta pembinaan, pengawasan dan fasilitas penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang kelembagaan—koperasi dan UMKM, pemberdayaan koperasi dan UMKM, serta pembiayaan koperasi dan UMKM sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada penelitian ini, penulis hanya meneliti suatu fenomena yang terjadi pada bidang pemberdayaan tersebut.

Penyusunan Penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi karena untuk dapat mewujudkan

beberapa fungsi yang sudah disebutkan diatas perlu adanya sebuah prestasi kerja yang baik dari pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat itu sendiri sehingga dapat berjalan dengan baik sejalan dengan visi dan misi dari instansi tersebut.

Namun pada pelaksanaannya di bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat terjadi suatu fenomena dimana ada beberapa pegawai yang bermasalah dengan tingkat kehadiran dan masih belum terampil dalam menggunakan alat penunjang pekerjaan seperti komputer, hal ini tentu dapat menjadi masalah dalam pencapaian prestasi kerja. Seperti data yang dimuat dalam Rekapitulasi Keterlambatan dan Pulang Cepat PNS Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat bulan Juli 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Keterlambatan dan Pulang Cepat PNS Khususnya Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat Bulan Juli 2016

No.	Inisial Nama	Jumlah Menit
1.	Su	43
2.	Ri	120
3.	Be	50
4.	Ss	234
5.	El	37
6.	Re	43
7.	Er	26

Sumber: Data Absensi Fingerprint PNS Khususnya Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat Bulan Juli 2016

Tabel 1.2.
Tingkat Keterampilan Pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Povinsi Kalimantan Barat

No.	Inisial Nama	Kategori
1.	Ri	Belum Terampil
2.	Bu	Belum Terampil
3.	En	Belum Terampil
4.	Re	Belum Terampil
5.	Da	Belum Terampil
6.	Er	Belum Terampil
7.	Ut	Belum Terampil
8.	El	Belum Terampil
9.	Sy	Belum Terampil
10.	Bm	Belum Terampil

Sumber: Data e-PUPNS Bidang Pemberdayaan Tahun 2015

Data diatas dapat dilihat bahwa 7 dari 15 orang jumlah pegawai yang

sebenarnya pada bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat rata-rata masih bermasalah dengan tingkat kehadiran walaupun ada 2 (dua) orang yang jumlah waktu keterlambatannya sedikit tetapi jika hal tersebut dibiarkan akan semakin banyak karena seperti pepatah mengatakan bahwa "*sedikit demi sedikit lama-lama jadi bukit*" namun menurut penulis hal tersebut termasuk menuju ke arah yang negatif dalam bekerja karena dapat menghambat pekerjaan sehingga sulit untuk meraih prestasi kerja dan hasil pekerjaan kurang optimal.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan tersebut, maka rumusan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut: Prestasi kerja pegawai di bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mendeskripsikan prestasi kerja pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat?

- 2) Mendeskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat?

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah dan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Pemberdayaan Manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai sekaligus dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

1) Konsep Penilaian Prestasi Kerja

Martoyo (2007:27) menyatakan penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi. Sasaran yang menjadi obyek penilaian adalah kecakapan atau kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, sehat jasmani dan rohani selama bekerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Flippo (dalam Mangkunegara, 2001:250) sebagai berikut:

1. Mutu kerja, meliputi ketetapan, keterampilan dan ketelitian.
2. Kuantitas dari pekerjaan, meliputi keluaran tugas-tugas reguler.

3. Ketangguhan (*dependability*), meliputi inisiatif, kehadiran dan tanggung jawab.
4. Sikap (*attitude*), meliputi kerja sama.

2. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemberdayaan Studi di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian dengan memberikan gambaran serta fakta-fakta sesuai keadaan dan objek yang ada dilapangan untuk memecahkan masalah.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan prestasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat yang kemudian akan penulis bahas dengan menggunakan teori prestasi kerja pegawai oleh Martoyo (2007:27) dan teori faktor oleh Flippo (dalam Mangkunegara, 2001:250).

a. Prestasi Kerja Pegawai

1. Kecakapan atau Kemampuan Pelaksanaan Tugas Yang Diberikan

Secara umum kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai prestasi kerja yang baik seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka

pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Namun setelah melihat fakta dilapangan selama penulis melakukan *pra survey* dan penelitian, penulis menemukan fenomena dimana pegawai di Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat masih ada yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah provinsi, tentu dengan fenomena tersebut bisa menghambat proses pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih baik karena apabila pegawai yang bersangkutan tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah bisa membuat pegawai tersebut ketinggalan atau tidak *up to date* dalam hal bekerja.

2. Penampilan Dalam Pelaksanaan Tugas

Seperti apa yang telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Di

Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa ada beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, diubah dengan substansi bahwa lebih ditekankan pada perubahan jenis pakaian yang dipakai aparatur pemerintah selama bekerja.

Namun setelah penulis melakukan *pra survey* dan penelitian di lapangan khususnya pada Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, masih ada beberapa pegawai yang tidak taat dengan tata tertib berpakaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Cara Membuat Laporan Atas Pelaksanaan Tugas

Dalam setiap pekerjaan yang ada pada instansi pemerintahan tidak terlepas dari adanya pembuatan laporan yang salah satunya laporan atas pelaksanaan tugas dan hal tersebut menjadi rutinitas dari pekerjaan aparatur pemerintahan serta dapat menjadi bahan evaluasi kinerja dari pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2008 menyatakan bahwa adapun salah satu Tugas Pokok dan Fungsi dari Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, yaitu pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pemberdayaan koperasi dan umkm.

Berdasarkan peraturan yang berlaku tersebut, penulis mencoba melihat kenyataan penerapannya pada Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, bahwa secara umum pegawai yang bekerja dalam membuat laporan tentang pelaksanaan tugas tersebut sudah cukup baik.

4. Sehat Jasmani dan Rohani Selama Bekerja

Pada dasarnya kesehatan jasmani dan rohani berarti sehat secara jasmani dan rohani. Arti sehat jasmani, yaitu kesehatan yang berhubungan dengan badan atau tubuh seseorang. Atau bisa juga disebut orang yang bebas dari segala macam jenis penyakit. Dalam arti orang yang tidak sakit sesuai ilmu kesehatan dan ilmu kedokteran. Sedangkan, definisi sehat rohani yaitu berhubungan dengan hati seseorang atau batin. Orang sehat secara rohani berarti tidak sakit hati atau memiliki perasaan bahagia. Seseorang yang mampu dan berkecukupan dalam hal ekonomi, finansial dan pendidikan akan merasakan hidup sejahtera. Ciri-ciri orang yang sehat jasmani dan rohani, yaitu seseorang itu selalu bahagia, dan selalu berpikir positif dalam segala hal. Orang yang sehat akan menjalankan kehidupan yang selaras, serasi, dan seimbang. Orang yang sehat akan melakukan segala sesuatu dengan maksimal dan sempurna. Manfaat kesehatan jasmani dan rohani bagi seseorang, yaitu orang yang sehat jasmani bisa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat (bernilai lebih) untuk

orang lain dan lingkungan sekitarnya. Seseorang yang sehat jasmani juga bisa berkarya dan menghasilkan karya atau hasil pekerjaan yang maksimal, baik dan bagus. Orang yang sehat rohani akan melakukan segala sesuatu hal yang positif, baik dan berguna. Orang yang sehat rohaninya juga akan membantu orang lain dan sesama yang membutuhkan bantuan. Jika dikaitkan dengan pemerintahan maka sehat jasmani dan rohani menjadi hal mendasar yang wajib dimiliki bagi setiap pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Apabila pegawai tersebut tidak sehat jasmani dan rohani selama bekerja maka dapat menghambat proses pelaksanaan administrasi pemerintahan.

Namun setelah penulis melakukan penelitian di Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, ternyata secara jasmani dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kesehatan pegawai bidang pemberdayaan tersebut cukup baik karena dari segi absensi pegawainya jarang izin karena sakit namun untuk kesehatan rohani adalah urusan masing-masing pribadi pegawai dengan agamanya.

b. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

1. Mutu Kerja

Mutu kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai, semakin tinggi tingkat mutu kerja seseorang, maka tingkat prestasi kerja pegawai sebagai aparatur pemerintahan akan semakin besar. Dengan kata lain, bahwa faktor mutu kerja yang rendah dapat menghambat seorang pegawai untuk berprestasi dibidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan tugas pemerintahan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 72 ayat 1, menjelaskan bahwa promosi Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan. Jika dilihat dari substansi penjelasan diatas bahwa kompetensi dan kualifikasi merupakan wujud dari mutu kerja dari seorang

pegawai. Mutu kerja itu sendiri meliputi ketetapan, keterampilan dan ketelitian. Ketetapan dalam hal ini merupakan suatu peraturan yang mengatur tugas pokok dan fungsi pegawai dalam kedudukannya pada instansi pemerintahan dimana ia bekerja seperti yang diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, adapun hal berupa ketetapan yang mencakup didalamnya yaitu pembinaan dan pengawasan di bidang pemberdayaan koperasi dan umkm kabupaten/kota.

Setelah penulis meakukan *pra survey* dan penelitian dilapangan, bisa diketahui bahwa bidang pemberdayaan melaksanakan suatu ketetapan tersebut sudah cukup baik.

2. Kuantitas Dari Pekerjaan

Kuantitas yang dalam hal ini meliputi keluaran tugas-tugas reguler di Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat merupakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab yang dibebankan kepada bidang pemberdayaan tersebut. Adapun tugas dari bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat tersebut, yaitu:

- a. Penyusunan program kerja di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.
- b. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Usaha Produksi.
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Pemasaran dan Jaringan Usaha.
- d. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Pengembangan dan Restrukturisasi Usaha.
- e. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.
- f. Pengkoordinasikan dan fasilitas terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.
- g. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Pembinaan dan pengawasan di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM pada Kabupaten/ Kota.
- i. Pemberian saran dan pertimbangan kepada kepala Badan berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi di

bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.

- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.
- k. Pelaksanaan tugas lain di bidang Pemberdayaan Koperasi dan UMKM yang diserahkan oleh Kepala Dinas

Untuk dapat mengerjakan semua tugas-tugas reguler tersebut tentu harus memiliki kemampuan yang baik dan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing adalah dengan cara memberikan pelatihan. Oleh karena itu wajib bagi pemerintah untuk mengadakan suatu pelatihan. Selain pendidikan, pelatihan juga merupakan upaya untuk memberdayakan aparatur pemerintahan terutama untuk meningkatkan kemampuan intelektual dengan kepribadian manusia. Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.

Pelatihan yang di ikuti diharapkan nantinya dapat menjadikan

pegawai di bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat memiliki kemampuan yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dengan baik tanpa arahan langsung dari pihak atasannya. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu jalan untuk meningkatkan kemampuan serta prestasi kerja pegawai guna melayani kepentingan masyarakat. Pentingnya program pelatihan bagi aparatur pemerintahan adalah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya dan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, sehingga *output* yang diperoleh adalah suatu prestasi dalam bidangnya masing-masing dan tugas-tugas reguler yang diberikan kepadanya bisa dikerjakan dengan hasil yang optimal.

Namun pada kenyataannya, setelah penulis melakukan penelitian dilapangan ternyata selama ini pegawai di bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat masih ada yang belum pernah sama sekali mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini sangat disayangkan, karena ada

kesempatan untuk para aparatur pemerintahan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan tersebut namun tidak di manfaatkan.

3. Ketangguhan

Ketangguhan dalam hal ini adalah meliputi inisiatif, kehadiran dan tanggung jawab. Inisiatif merupakan adanya kesadaran dari diri sendiri untuk bekerja dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan. Inisiatif timbul dari dalam diri seseorang dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah dari lingkungan sekitarnya. Hal tersebut dipandang cukup berpengaruh bagi seorang pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya karena sebagai modal dasar bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan apabila kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja tentu akan menghambat proses penyelesaian tugas-tugas di instansi tempat Ia bekerja.

Setelah penulis melakukan pra survey dan penelitian dilapangan, penulis melihat bahwa pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap dalam hal ini meliputi kerja sama pegawai, dimana secara umum kerja sama adalah seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain, atau sekelompok orang sehingga memiliki suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota dengan dilandasi rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku. Kerjasama dalam hal ini merupakan kerjasama dalam bidang organisasi yang merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan bersama-sama antar anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh anggota organisasi.

Pada dasarnya sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang lain, obyek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Jika dilihat dari sikap pegawai yang dalam hal ini meliputi kerjasama pegawai di Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup bagus.

D. SIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya terutama uraian pada bab hasil penelitian, dikaitkan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan pokok sebagai berikut:

1. Mutu kerja yang dalam hal ini meliputi keterampilan pegawai di bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat masih kurang dan perlu diadakan pelatihan khusus bagi pegawai yang kurang mengerti mengoperasikan komputer.
2. Pegawai Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat belum memiliki keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya sebagai aparatur pemerintahan, sebagai contoh masih ada pegawai yang belum mahir dalam pengoperasian komputer sebagai alat penunjang pekerjaan sehingga dalam pelaksanaan tugas, mereka belum bekerja secara optimal.
3. Pegawai di Bidang Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat masih memiliki tingkat kehadiran yang rendah sehingga belum mampu

melaksanakan tugas-tugas administrasi pemerintahan dengan optimal. Hal ini dibuktikan dengan data Rekapitulasi Keterlambatan dan Pulang Cepat PNS bulan Juli 2016.

4. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat masih relatif kurang, hal ini terbukti dengan tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah.

E. SARAN

Untuk lebih meningkatkan kemampuan pelaksanaan administrasi pemerintahan, khususnya tugas-tugas administrasi pada bidang pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, ada beberapa saran pokok yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya dinas koperasi dan umkm dapat meningkatkan keterampilan pegawai khususnya di bidang pemberdayaan secara internal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hendaknya pemerintah provinsi kalimantan barat lebih selektif lagi dalam penempatan pegawai agar sesuai dengan kompetensi dan latar

belakang pendidikannya. Sehingga dengan demikian diharapkan pegawai dinas koperasi dan umkm tersebut bisa mengasah kemampuannya dengan mudah dengan standar kerja yang sesuai dengan individunya.

3. Hendaknya pegawai bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm dapat mengaplikasi keterampilannya dalam pelaksanaan tugas administrasi, khususnya di instansi pemerintahan walaupun belum optimal karena masih ada beberapa pegawai yang kurang terampil dan bermasalah dengan tingkat kehadiran.
4. Hendaknya bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm memberikan kebebasan bagi pegawainya agar dapat lebih leluasa mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.
5. Hendaknya pemerintah provinsi kalimantan barat, lebih sering melakukan kegiatan/ pelatihan keterampilan bagi aparatur pemerintahan dan mensiasati bagi pegawai yang tidak bisa mengikutinya sehingga dapat dirasakan oleh semua pegawai dan menghindari kecemburuan sosial diantara mereka dengan maksud supaya hasil dari pelatihan tersebut

diharapkan dapat meningkatkan kemampuan/ keterampilan mereka dalam berbagai aspek yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

6. Sebagai pegawai yang telah mengangkat sumpah dan janji, hendaknya dapat meningkatkan aktualisasinya sebagai seorang pelayan publik dalam hal disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi kalimantan barat.
7. Hendaknya pemerintah provinsi lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas dukungan terhadap penyelenggaraan pemerintah ditingkat dinas, baik dukungan berupa bimbingan teknis administrasi maupun pengawasan dan pengendalian.
8. Hendaknya diantara para pegawai bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm dapat menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga dapat melakukan kerjasama yang baik guna menunjang pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab mereka masing-masing sebagai aparatur pemerintahan.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Selama melaksanakan penelitian, penulis mengalami beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian, berikut adalah keterbatasan selama penulis melaksanakan penelitian:

- a. Sulitnya memperoleh data berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Dikarenakan keterbatasan data yang dapat menunjang dalam penelitian ini.
- b. Sulitnya memperoleh data dikarenakan sekretaris dinas yang belum sepenuhnya bersifat terbuka, sehingga penulis harus melakukan pendekatan yang intensif.
- c. Sulitnya melakukan wawancara karena selama berada di lokasi penelitian informan sulit di temui.
- d. Selama melakukan penelitian di bidang pemberdayaan dinas koperasi dan umkm provinsi kalimantan barat baru melakukan penataan arsip dinas sehingga penulis merasa kesulitan dalam memperoleh data sebagai pendukung guna memecahkan masalah yang penulis teliti.

G. REFERENSI

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aminullah. 2010. *Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja. Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama*.
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Pusgrafin.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Bernardin dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco*. Bandung : PT Armico.
- Byars, Lloyd L dan Rue Leslie W. 2006. *Human Resource Management, 8 edition*. MCGraw-Hill, Irwin
- Denzin, Norman K & Yvonna S. Lincol ed. 1994. *Handbook Of Qualitative Research*. London
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP
- Edwin B. Flippo. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga

- _____. 2009. *Manajemen Personalia*, Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. A. S. Moenir. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hani. T. Handoko. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Handoko. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi kedua. 1996. Jakarta : Balai Pustaka 3685
- McCormick, Ernest J. and Tiffin. 2002. *Human Resource Management, Prentice Hall*. Singapore.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5 Cetakan Pertama*. Yogyakarta : BPF
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mutiara S, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nazir, Mohammad. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalilia Indonesia.
- Nindyati, Ayu Dwi. 2009. *Pengaruh Resistance To Change Terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi Sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Universitas Paramadina 6 (1).
- Patton, M.Q. 1985. *Policy Analysis With Implementationin Mind*
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Eresco
- _____. 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Prawiro Sentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Russel, T.V. dan Bernandin. 1995. *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek. Seri Manajemen Nomor 9*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rusyam, A. Tabrani. 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. *Beberapa Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Tesis*. Denpasar : Magister Manajemen Universitas Udayana
- Sims, H. P, Szilagy. 1976. *Antecedents Of Work Related Expectancies*. Academy Of Management Journal
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya*

Manusia dalam Organisasi. Jakarta : PT. Grasindo

Steers, R.M and Porter,R.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill

Supriyadi, Ahmad. 2003. *Sistem Pembiayaan Berdasarkan Syariah*, 10, 42-58

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

_____. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed method)*. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Preada Media Group

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media

Sutrisno. 2007. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Ekonisia

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju

_____. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung : Mandar Maju

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana

Winkel, W.S. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta : Grasindo

Dokumen dan Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat

Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Sumber Lain:

Puspita, Rokhmawati. 2012. "Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai". (Jurnal) *Jurnal Dinamika Manajemen*. Tahun MMXIII.No.1 Oktober-Desember2012.

Tubagus Suhud, Djumadi, Muhammad Noor. 2013. "Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kalimantan Timur". (Jurnal) *eJournal Administrative Reform*. Tahun MMXIII. No.2 2013.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yudha
NIM / Periode Lulus : E42012077 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yudhaansang@gmail.com / 082151032725

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PRESTASI KERJA PEGAWAI BIDANG PEMBERDAYAAN STUDI DI DINAS KOPERASI DAN UMKM
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui
Ketua Pengelola Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 8 Februari 2017

(Yudha)