

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN

Mustiqowati Ummul Fithriyyah¹, Yaumil Hasanah², Khairunsyah Purba³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

¹mustiqowati@uin-suska.ac.id

Abstract

This research was carried out at the Indragiri Rokan Watershed and Protected Forest Management Center. The objectives of this study are: 1) To determine the quality of work of employees at the Center for Watershed Management and Protection Forest Indragiri Rokan. 2) To find out efforts to improve the quality of work of employees at the Indragiri Rokan Watershed Management Center. This type of research uses qualitative research with descriptive methods. There are 10 key informants, 7 employees and 3 community members. The results of the study indicate that the quality of work of employees in general is good, when viewed from the work results, work processes and enthusiasm of employees. Because most of the activities are carried out in teams, the weaknesses of each employee can be assisted by employees who have more abilities, namely the team leader. Meanwhile, the indicators of self-potential and employee enthusiasm are suggested to be improved for various reasons. Then there are the four things mentioned above, first: informal training (learning together) among work teams, Second: formal education and training that is carried out on a scheduled basis. Third: ensuring payment of incentives (tunkin and others) that are fair and in accordance with the quality of work of employees. Fourth: ensuring that computer applications (Sikadir, and E-kinerja) can run effectively is an effort to improve the quality of employees at BPDASHL Indragiri Rokan.

Keywords: *Quality of Work, Sikadir, E-Kinerja*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan. 2) Untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Key informan sebanyak 10 orang, 7 orang pegawai dan 3 orang masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kualitas kerja pegawai secara umum sudah baik, bila dilihat dari hasil kerja, proses kerja dan antusiasme pegawai. Karena sebagian besar kegiatan dilaksanakan secara tim, hingga kelemahan masing-masing

pegawai dapat dibantu oleh pegawai yang mempunyai kemampuan lebih yaitu ketua tim. Sedangkan pada indikator potensi diri dan antusiasme pegawai disarankan untuk diperbaiki dengan berbagai alasan. Kemudian terdapat empat hal tersebut diatas pertama: pelatihan informal (belajar bersama) sesama tim kerja, Kedua: pendidikan dan pelatihan formal yang dilakukan secara terjadwal. Ketiga: memastikan pembayaran insentif (tunjin dan lainnya) yang adil dan sesuai kualitas kerja pegawai. Keempat: memastikan aplikasi komputer (Sikadir, dan E-kinerja) dapat berjalan efektif merupakan upaya peningkatan kualitas pegawai di BPDASHL Indragiri Rokan.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Sikadir, E-Kinerja

PENDAHULUAN

Sejalan dengan bergulirnya masa reformasi, hingga saat ini dapat ditegaskan bahwa pentingnya kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam suatu instansi. Pada hakikatnya nya kualitas kerja ditentukan oleh seorang pegawai dalam hal ini sumber daya manusia sebagai tiang utama di suatu tempat dimana sumber daya manusia ditempatkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah sebagai agen pelaksana dalam suatu sistem atau organisasi tertentu. Tanpa adanya pegawai maka suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik karena manusia telah dikaruniai akal dan pikiran oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Peranan sumber daya manusia bagi suatu instansi tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja nya saja namun juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan bahkan keunggulan dari suatu instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai sebagai aparatur pemerintahan yang bertugas mengabdikan dan melayani masyarakat. Kinerja sebuah organisasi dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan suatu batasan waktu tertentu. Pada akhirnya pengukuran kualitas kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi ataupun individu. Pengukuran kualitas kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran perencanaan dan proses pelaksanaan di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya

pengukuran kualitas kinerja juga dapat memberikan gambaran langkah-langkah yang harus di lakukan untuk perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Kualitas kinerja dapat ditentukan dari pegawai yang memiliki ilmu pengetahuan serta kemampuan kerja yang berkualitas, sehingga menjadi ukuran berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab para pegawainya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Sejalan dengan definisi proses terjadinya suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu informasi dengan baik dan berguna. Oleh karena itu, diperlukannya kualitas kinerja yang maksimal. Jika kualitas kinerja pegawai baik maka hasil yang didapat akan baik pula. Mengingat pentingnya aspek kualitas kinerja pada suatu organisasi menyebabkan lembaga pemerintahan ataupun swasta saling berlomba dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Satu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai dengan baik oleh organisasi pemerintahan maupun oleh organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan oleh berbagai unsur dalam organisasi sangat penting diantaranya yakni unsur-unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusia karena walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun jika tanpa sumber daya manusia yang baik maka kegiatan di dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan lancar. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia memiliki kinerja yang tinggi.

Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) ia menyatakan bahwa kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun

tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di setiap aspek. Hal ini sejalan dengan gagasan dari Sedarmayanti (2001:51) yang menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai adalah keadaan dimana seorang pegawai memenuhi syarat kualifikasi yang dituntut untuk pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan oleh pegawai dalam suatu instansi tersebut

Sumber daya manusia menyangkut pada suatu kemampuan baik kemampuan fisik maupun nonfisik (kecerdasan mental). Oleh sebab itu pentingnya peningkatan kualitas kerja pegawai. Upaya meningkatkan kualitas kinerja didukung oleh peningkatan pegawai yang berkualitas, untuk itu penting memiliki pegawai yang terampil dalam menyelesaikan tugasnya karena kualitas kinerja dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Untuk mendapatkan kualitas kerja pegawai yang amat baik maka diperlukan adanya upaya-upaya untuk meningkatkannya. Tentunya setiap pegawai yang profesional harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang yang mempunyai pengetahuan serta kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja serta peningkatannya melalui upaya-upaya yang harus diwujudkan secara nyata baik dari pimpinan maupun program dinas tersebut. Perkembangan zaman menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah organisasi, banyaknya masalah kesenjangan terhadap kualitas kerja para pegawai mengharuskan pemimpin untuk menentukan strategi dalam menjaga kualitas kerja pegawai agar tetap maksimal.

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan . Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL). Berikut ini Kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan selama lima tahun ini yaitu:

Tabel 1.1 Prestasi Kerja (Kinerja) pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan, Tahun 2016-2020

Tahun	SKP	Perilaku Kerja						Rata-rata	Klasifikasi
		Op	Int	Komit	Disp	Ks	Perilaku		
2016	89,5	84,5	91,8	86,7	89,6	85,5	87,62	88,75	Baik
2017	88,8	86,1	90,2	85,1	86,4	85,3	86,62	87,93	Baik
2018	86,5	85,7	91,9	82,4	82,6	83,4	85,2	85,98	Baik
2019	88,6	87,3	90,4	84,8	88,8	85,9	87,44	88,14	Baik
2020	87,3	83,2	91,3	82,3	85,8	88,3	86,18	86,85	Baik

Sumber data: BPDASHL Indragiri Rokan, 2021

Dari tabel di atas peneliti berpandangan bahwa pegawai BPDASHL Indragiri Rokan belum mencapai hasil sangat baik (diatas skor 91) atau hasil yang optimal. Karena Indikator Kualitas Kerja menurut Malayu Hasibuan (2003) yaitu potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme. Serta sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.46 tahun 2011 bahwa ukuran kualitas kerja adalah mutu hasil kerja setiap pegawai. Berarti ukuran mutu yang optimal itu bukan baik, tetapi sangat baik. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kualitas kinerja BPDASHL belum bisa mencapai hasil prestasi kerja sangat baik yaitu: *pertama*, Beberapa pegawai yang memiliki usia diatas 45 tahun kurang mampu dalam mengoprasikan computer bahkan beberapa diantaranya memang tidak memiliki kemampuan dalam mengoprasikan komputer. Permasalah ini peneliti temukan saat melakukan observasi, dan dalam penyelesaian tugasnya pegawai yang lebih mudah membantu untuk mengupload dan mendownload tugas-tugas rutin kantor.

Kedua, sebagian besar pegawai BDASHL Indragiri Rokan melakukan kegiatan diluar kantor atau melakukan dinas luar (DL), hal ini dapat dilihat dari tbl di bawah ini:

Tabel. 1.2 Data Kehadiran Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan bulan November dan Desember 2020

Uraian	Jumlah Pegawai DL		Keterangan
	< 15 hari	>15 hari	
Desember 2020	5	33	*Satu pegawai yang tak pernah
November 2020	10	28	Dinas Luar (DL) ** Sebagian besar kehadiran pegawai di kantor tidak lebih dari 8 hari dalam satu bulan. Selebihnya DL

Sumber: BPDASHL, tahun 2021

Dari tabel di atas terlihat sebanyak 28 orang pegawai melakukan dinas luar (DL) lebih dari 15 hari dalam sebulan dan meningkat menjadi 33 pegawai pada bulan Desember 2020. Pegawai yang DL ini juga termasuk pegawai yang berasal dari Sub Bagian Tata Usaha yang seharusnya lebih banyak dikantor. Sebagai informasi bahwa *Work From Home* (WFH) berakhir tanggal 30 Juni 2020.

Ketiga, masih ada tupoksi yang tidak dapat dilakukan oleh beberapa pegawai, seperti pembuatan peta dengan menggunakan aplikasi sistem informasi geografis (SIG) yang ada pada komputer sebagai penunjang untuk menyelesaikan tugas dalam pembuatan peta yang berkaitan dengan ruang lingkup BPDASHL Indragiri Rokan. *Keempat*, fakta-fakta lapangan yang ditemukan bahwa pegawai dengan latar belakang bukan kehutanan sering mengalami kendala dalam analisis dan pemecahan masalah yang tepat terhadap masalah yang dihadapi dalam wilayah baik dalam pengelolaan daerah aliran sungai indragiri rokan. Dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut, maka untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai dalam bekerja, BPDASHL Indragiri Rokan memberikan berbagai upaya sehingga diharapkan agar mampu menunjang kualitas kerja yang optimal meskipun tingkat pendidikannya berbeda.

Beberapa penelitian mengenai upaya peningkatan kualitas kinerja ialah seperti yang penelitian yang dilakukan oleh (Dahyar, dkk., 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja belum baik karena masih terdapat berbagai kekurangan seperti analisis kebutuhan pegawai dengan keahlian khusus dan sistem pelatihan yang masih belum sesuai harapan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Chandra: 2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan produktivitas dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian selanjutnya oleh (Sugito: 2013) bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai masih belum mencapai tahap baik, padahal kualitas kerja pegawai berpengaruh pencapaian tujuan akhir organisasi.

Berangkat dari identifikasi permasalahan yang peneliti kemukakan diatas, maka pentingnya penelitian ini dilakukan karena persoalan kinerja pegawai adalah persoalan yang krusial di dalam sebuah instansi pemerintahan. Begitu juga untuk Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan yang mempunyai pegawai dengan tingkat kualitas kinerja belum baik, hal ini menjadi tantangan serta tanggungjawab tersendiri bagi BPDASHL. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu kualitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan.

TELAAH LITERATUR

1. Manajemen Publik

Manajemen publik merupakan bagian dari ilmu administrasi negara. Pada dasarnya manajemen berusaha mempelajari proses proses manajerial dalam sektor publik. Menurut Ranto dalam Dian (2020:10) mengemukakan bahwa manajemen pemerintahan (publik manajemen) adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik (public administration) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan

sarana dan prasarana yang baik termasuk organisasi serta sumber daya alam dan sumber daya yang tersedia.

Menurut Rainey dalam Trisusanti (2018:29) Manajemen publik ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan sektor publik (lebih efektif dan efisien). Pegawaiinya lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. manajemen publik itu bertujuan untuk menjadikan sektor publik lebih efisien, akuntable, dan tujuannya tercapai serta lebih mampu menangani segala masalah manajerial dan teknis.

Demikian manajemen publik merupakan upaya seseorang untuk bertanggung jawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumberdaya orang dan mesin guna mencapai tujuan organisasi. Unsur manajemen menjadi unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun dalam sektor publik seperti organisasi pemerintahan. Oleh karena itu dalam suatu organisasi publik atau instansi pemerintah adanya manajemen publik sebagai konsep agar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan yang telah ditetapkan sehingga menjamin kualitas kerja pegawai yang optimal.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Manajemen sumber daya manusia sektor publik atau MSDM diartikan sebagai instrumen pendukung bagi proses transformasi organisasi yang merubah input menjadi output yang nantinya akan mempunyai nilai tambah bagi organisasi atau sebuah instansi serta masyarakat luas. MSDM sektor publik memusatkan kajiannya pada pencapaian kepuasan masyarakat sebagai customer yang harus dilayani. Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, seorang administrasi publik paling tidak harus memperhatikan 3 hal pokok. Pertama menyangkut Bagaimana perolehan sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang tepat, kedua bagaimana meningkatkan kualitas pengembangan pegawai sedemikian rupa sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin dan dengan semangat yang tinggi, dan ketiga Bagaimana memimpin dan mengendalikan mereka semua dengan tujuan organisasi. Dengan demikian maka dalam suatu instansi, begitu pentingnya manajemen sumber

daya manusia untuk menciptakan keteraturan dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai penunjang peningkatan kualitas kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan kualitas yang baik dan sesuai dengan tujuan instansi.

Manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. manusia sebagai unsur terpenting mutlak pada suatu organisasi pabrik. melalui tenaga, waktu dan kemampuannya yang dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi publik maupun kepentingan individu. Dengan pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

3. Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai alat “kelengkapan Negara”, terutama meliputi bidang keleagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawa melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja dipemerintahan yang melaksanakan “*Public Civil Service*”.Kepegawaian Negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian Negara yang disebut dengan istilah “Aparatur Sipil Negara” (ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala dari manajemen kepegawaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (pasal 4 ayat 1 UUD 1945). ASN adalah penyelenggara Negara yang etrdapat dalam semua lini pemerintahan.

Pelaksana kegiatan administrasi dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Menurut Paul Pigors, tujuan pengelolaan

kepegawaian Negara adalah: 1). Agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan ; 2). Pengembangan karirnya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan ; 3). Kesejahteraan hidupnya dijamin.

4. Kualitas Kerja Pegawai

Wilson dan Heyel yang dikutip oleh Abdullah (dalam Saifullah 2019:22) mengatakan bahwa "Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian". Kualitas kerja merupakan perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sebuah deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi atau instansi merupakan sebuah strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi terhadap setiap personil yang terlibat.

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Adapun setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan bagaimana menguatkan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga suatu kinerja pegawai pada setiap instansi atau organisasi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Oleh karenanya, perlu dilakukan sebuah penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu ataupun pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pertanyaan suatu kegiatan sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu

faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Adapun semakin tinggi atau semakin baiknya sebuah kinerja yang dilakukan oleh pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai. Olehkarenanya, yang terjadi apabila kinerja pegawai dini rendah atau tidak mumouni maka kegiatan yang telah dilakukan dan direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari suatu organisasi (Moeheriono, 2012) Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu instansi baik organisasi maupun bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan kecakapan dan pengalaman, kualitas dan kuantitas guna mencapai visi dan misi serta tujuan sebuah organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau cepat sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Adapun kinerja pegawai yakni hasil kerja perorangan dalam sebuah organisasi. sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. suatu tujuan organisasi yang tercapai tidak dapat lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dan upaya tercapainya tujuan suatu organisasi tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Bitner dan Zeithaml (dalam Widi Yuliani 2017: 22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality atau kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Penilaian kualitas kerja menurut Matutina (dalam Widi Yuliani 2017:3) indikator kualitas kerja pegawai adalah :

1. Pengetahuan pemberian pelatihan
2. Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir
3. Keterampilan
4. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
5. Pengawasan Teknis

Penilaian di sini dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebuah kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum, adapun kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut yang telah ditetapkan. Para atasan sering saja tidak memperhatikan kecuali sudah teramat buruk Atau segala sesuatu jadi serba salah. Sebut terlampau sering tidak mengetahuinya betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang sangat serius. Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian dari suatu organisasi dan instansi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi dalam rangka kemajuan organisasi. setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusianya sendiri yang ada di dalam organisasi atau instansi tersebut hal ini dikarenakan manusia itu sendiri sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi ataupun instansi. sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk

menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik.

Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai. Seperti pada sistem penilaian DP3 penilaian kinerja untuk pegawai negeri sipil atau PNS selama ini menggunakan DP3 daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang di dalamnya terdapat 8 unsur penilaian yakni kejujuran kesetiaan ketaatan prestasi kerja tanggung jawab kerjasama kepemimpinan dan Prakarsa.

Sementara itu adapun sistem penilaian kinerja dengan menggunakan LAKIP atau laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga belum mampu mengukur kinerja pegawai secara tepat. Adapun beberapa permasalahan dalam penyusunan LAKIP antara lain :

- a. Manajemen kerja yang masih berorientasi pada output daripada kamu
- b. Kualitas perencanaan kerja yang belum menggambarkan alur logika program dan kinerja yang logis
- c. Penetapan kinerja baik kinerja utama maupun kinerja sasaran atau kinerja program yang belum berorientasi pada hasil atau Outcome.
- d. Belum optimal optimalnya evaluasi kinerja internal yang dilakukan serta dibahas dalam LAKIP
- e. Belum dimanfaatkannya LAKIP dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan manajemen kinerja pada periode berikutnya.

Segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan titik kualitasnya dapat diartikan sebagai kecocokan untuk pemakaian titik arti orientasi pada pemenuhan harapan pelanggan titik kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal ini yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal

meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan yang kompetitif.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, bahwa kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas proses kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan publik Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Malayu Hasibuan (dalam Ceswirdani 2017:3) yaitu :

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Menurut Siahaan, Perlindungan (2005:4) " potensi diri adalah kemampuan yang terpendam pada diri setiap orang Setiap orang pasti memilikinya" Jadi potensi diri adalah kemampuan yang kita miliki yang bisa dikembangkan.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik Maka salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting di mana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja tersebut kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerjasama melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme

Hias merupakan suatu tahapan terpenting di mana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerjasama dan komitmen kerja.

Selanjutnya menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) dalam penelitian Dewi, Suwendra, Yulianthini (2016:4) mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi diantaranya : Kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu (a) ketepatan waktu, (b) ketelitian, (c) kemampuan, dan (d) keterampilan pegawai.

Berdasarkan pendapat dari Malayu Hasibuan dan pendapat dari Ranupandojo dan Husnan maka peneliti menggabungkan dua pendapat ini menjadi 5 indikator kualitas kerja. Terdiri dari empat indikator berdasarkan pendapat mulai Hasibua, yaitu:

1. Potensi Diri
2. Hasil Kerja Optimal
3. Proses Kerja
4. Antusiasme

Kemudian ditambahkan satu indikator lagi dari pendapat Ranupandojo dan Husnan, yaitu: Ketepatan waktu.

5. Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai

Bitner dan Zeithaml (dalam Widi Yuliani 2017:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality kualitas kerja ada beberapa cara yang merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan pengaplikasian atau menerapkan teknologi yang dapat membantu kualitas kinerja pegawai.

a. Memberikan Pelatihan atau Training

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian

keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu (Mesina Yoman, 2016:4).

b. Memberikan Insentif atau Bonus

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa material maupun nonmaterial. insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

c. Mengaplikasikan atau Menerapkan Teknologi

Penerapan teknologi informasi terkait dengan kualitas kerja pegawai telah menjadi upaya atau langkah yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai pada suatu instansi, mengingat kemajuan di era globalisasi yang merusak pada kemampuan teknologi yang canggih. Penerapan E-government di indonesia koma pemerintah telah mengeluarkan suatu kebijakan yang tercantum dalam instruksi presiden RI nomor 3 tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan E-governmen. Dalam kebijakan tersebut diungkapkan bahwa pengembangan E-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan ini yang berbasis atau menggunakan elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan E-government dilakukan pendataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintahan dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan cara mendeskripsikan secara langsung fenomena yang terjadi pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan serta dengan menggambarkan keadaan subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, dan lain sebagainya didasarkan atas hasil observasi dan wawancara mendalam yang peneliti

lakukan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan dilapangan dan dihubungkan dengan konsep operasional yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang peneliti peroleh sebagai hasil suatu penelitian.

Adapun sumber data yang peneliti perlukan adalah Data Primer yang diperoleh dari informan penelitian yang menjadi subjek penelitian, berupa informasi yang relevan dengan masalah kualitas kerja pegawai yang sudah dirumuskan dalam penelitian, baik melalui observasi maupun wawancara. Sumber data sekunder ini meliputi dokumentasi berupa rekaman suara dan foto-foto sebagai bukti bahwa penelitian ini benar dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yakni: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti memilih key informan yang peneliti anggap paling mengetahui tentang kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan. Informan dalam penelitian ini yaitu 7 orang pegawai yaitu Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan kehutanan, Kepala Seksi Program DAS dan HL, Kepala Seksi RHL, Pegawai Negeri Sipil, Pegawai yang berpendidikan SLTA dan 3 orang masyarakat dalam areal kerja BPDASHL Indragiri Rokan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Potensi Diri Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Potensi diri pegawai yang dimaksud adalah pengembangan kemampuan pegawai yang berhubungan kehutanan, aliran sungai dan upaya perbaikan kualitas lingkungan hidup dengan cakupan tugasnya melebihi batas provinsi. Berdasarkan rekapitulasi hasil observasi tingkat usia pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan, maka berikut tabel tingkat usia pegawai yaitu:

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 tahun	2	5,13%
2	31-40 tahun	11	28,21%
3	41-50 tahun	18	46,15%
4	>50 tahun	8	20,51%
Jumlah		39	100%

Sumber: data olahan penelitian 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa cukup banyak pegawai yang telah memasuki usia 41-50 tahun yakni 18 orang atau sebanyak 46,15%. Kemudian pegawai yang telah memasuki usia 55 tahun keatas dan telah mendekati masa pensiun berjumlah 8 orang atau 20,51%. Kemudian sisanya atau 13 orang pegawai memiliki usia dibawah 45 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Murja sebagai Pengolah Data pada Seksi RHL bahwa usia di atas 50 tahun memang mempengaruhi pengembangan potensi diri, dimana fisik mulai lemah, terbatas dalam kemampuan teknologi dan kreatifitas mulai berkurang. Hal ini berarti kemampuan pegawai dengan usia diatas 50 tahun sangat terbatas, Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Imran Ukkas (2017:187) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bahwa tingkat usia bisa membuat produktivitas tenaga kerja cenderung menurun. Namun disisi lain bahwa pada aspek pengalaman dan kematangan dalam merumuskan keputusan yang cepat dan tepat, karena telah matang secara mental.

2. Hasil Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Berhubungan dengan hasil kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan adalah kemampuan pegawai secara personal atau tim dalam menyelesaikan semua tugas atau kegiatan yang telah direncanakan. Terdapat beberapa hasil kerja atau kegiatan tahun 2020 yang tidak terlaksana dengan optimal, hal ini disebabkan karena terkendala oleh

pandemic Virus Covid-19. Setiap kegiatan harus selesai dalam waktu setahun meskipun terlambat, untuk menutupi kendala ini maka jika terdapat kendala kelemahan personal dalam menyelesaikan pekerjaan maka solusinya ialah dengan bekerja secara tim.

3. Proses Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Kualitas kerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang mampu memiliki perencanaan kerja yang matang, kreativitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran yang rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu.

Berhubungan dengan proses kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan adalah tahapan penting dalam pelaksanaan pekerjaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan pelaporan. Mulai dari Penyusunan rencana pengelolaan DAS, penyusunan dan penyajian informasi DAS, pengembangan model pengelolaan DAS, pengembangan kelembagaan dan kemitraan pengelolaan DAS, pemantauan dan evaluasi pengelolaan DAS, pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan, dari semua tahapan pelaksanaan pekerjaannya tahap perencanaan dan evaluasi dapat dikatakan belum baik. Banyak kendala yang tidak terbaca saat perencanaan misalnya seperti medan yang berat, cuaca yang buruk dan masalah pandemi yang sedang kita hadapi ini sehingga jadwal harus di tentukan ulang. Selanjutnya evaluasi pegawai sangat jarang dilakukan karena semua bekerja secara tim, jadi sulit untuk melihat kemampuan dan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Pada tahap pelaksanaan dikatakan baik karena ada komitmen yang kuat dari masyarakat untuk melaksanakan kegiatan. Pegawai memberi contoh satu kegiatan

teknis, kemudian kegiatan berikutnya dilakukan masyarakat secara mandiri dan dilakukan monitoring secara rutin sampai kegiatan dapat berjalan sesuai rencana.

4. Antusiasme Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Situasi lingkungan kerja di BPDASHL dilihat dari kehadiran, komitmen kerja dan semangat kerja. Tingkat kehadiran dapat diatasi dengan SIKADIR (Sistem Rekam Kehadiran ASN Terintegrasi). Sikadir merupakan sistem informasi yang dibuat untuk mengintegrasikan kehadiran ASN, meningkatkan transparansi, dan mendukung sistem e-kinerja yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN lingkup KLHK secara keseluruhan.

Di lihat dari tabel 1.2 mengenai daftar kehadiran pegawai BPDASHL dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai rendah. Namun hal ini dapat di atasi dengan adanya SIKADIR, karena resikonya juga dirasakan langsung oleh pegawai berupa penerimaan penuh tunjangan kinerja dan kenaikan pangkat secara rutin atau sebaliknya. Sedangkan komitmen dan semangat kerja terlihat dari pelaksanaan kegiatan yang baik dan monitoring yang dilakukan oleh pegawai BPDASHL.

5. Ketepatan Waktu Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. Ketepatan waktu dalam kontek pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan adalah waktu efektif untuk menyelesaikan pekerjaan/kegiatan sesuai rencana yang telah ditetapkan, sehingga dapat dinilai efektif atau tidaknya pekerjaan tersebut.

Dalam praktek ketepatan waktu pegawai BPDASHL dalam pengerjaan tugas adanya tumpang tindih tugas yang waktu penyelesaiannya hampir bersamaan, kurangnya jumlah personil pada bagian tersebut dan kurangnya tenaga ahli tapi tidak segera melibatkan pihak mitra atau dinas lainnya. Sehingga hal ini membuat pelaksanaan kegiatan menjadi tidak efisien dikarena ketepatan waktu pengerjaan oleh pegawai bermasalah.

6. Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan

Berkaitan dengan penelitian ini yaitu Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan yaitu: pendidikan dan pelatihan, insentif/bonus yang disebut tunjangan kinerja dan aplikasi teknologi yaitu e-kinerja dan SIKADIR hingga dapat memperbaiki tingkat disiplin dan mencegah kecurangan kerja yang dilakukan pegawai. Berdasarkan pembahasan indikator yang telah dipaparkan di atas, kualitas kerja pegawai di BPDASHL sudah cukup baik di lihat dari hasil kerja, proses kerja, dan antusiasme pegawai. Permasalahan yang ada mampu di selesaikan dengan bekerja tim, kelemahan masing-masing pegawai dapat dibantu oleh pegawai yang mempunyai kemampuan lebih yaitu ketua tim. Sedangkan pada indikator potensi diri dan antusiame pegawai disarankan untuk diperbaiki dengan berbagai alasan.

Sedangkan upaya peningkatan kualitas pegawai BPDASHL Indragiri Rokan, dengan cara:

- 1) Rajin melaksanakan *Inhouse training*, Rapat singkat, serta Zoom Meeting terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan/pekerjaan.
- 2) Perlu Pendidikan dan pelatihan untuk semua pegawai yang memenuhi kriteria bukan berlatar belakang kehutanan dan memiliki usia diatas 45 tahun.
- 3) Memastikan insentif atau bonus yang biasa disebut Tunjangan Kinerja Pegawai. Bahkan ada juga informan yang mengakui bahwa Dinas Luar (DL) itukan ada motif untuk mendapatkan uang makan, transportasi dan sakunya.
- 4) Memastikan berjalannya sistem teknologi yang dapat mengontrol dan menilai langsung untuk masing-masing pegawai. Contoh, E-Kinerja merupakan aplikasi komputer yang bermanfaat meminimalisir kecurangan juga sebagai alat monitoring dan evaluasi serta sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil. Serta SIKADIR (Sistem Rekam Kehadiran ASN Terintegrasi). Sikadir merupakan sistem informasi yang dibuat untuk mengintegrasikan kehadiran ASN, meningkatkan transparansi, dan mendukung sistem e-kinerja yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN lingkup KLHK.

Melihat empat hal tersebut diatas *pertama*: pelatihan informal (belajar bersama) sesama tim kerja, *Kedua*: pendidikan dan pelatihan formal yang dilakukan secara terjadwal. *Ketiga*: memastikan pembayaran insentif (tukin dan lainnya) yang adil dan sesuai kualitas kerja pegawai. *Keempat*: memastikan aplikasi komputer (Sikadir, dan E-kinerja) dapat berjalan efektif merupakan upaya peningkatan kualitas pegawai di BPDASHL Indragiri Rokan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Bitner dan Zeithaml dalam Sugito (2013:3) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai analisa kualitas kerja pegawai BPDASHL Indragiri Rokan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa hasil kerja atau kegiatan tahun 2020 yang tidak terlaksana dengan optimal, hal ini disebabkan karena terkendala oleh pandemic Virus Covid-19. Setiap kegiatan harus selesai dalam waktu setahun meskipun terlambat, maka solusinya ialah dengan bekerja secara tim.
2. Pada BPDASHL Indragiri Rokan, tahap perencanaan dan evaluasi dapat dikatakan belum baik disebabkan kendala yang tidak terbaca saat melakukan perencanaan dan pada tahap pelaksanaan dikatakan baik karena ada komitmen yang kuat dari pegawai serta masyarakat untuk melaksanakan kegiatan.
3. Antusias kerja di BPDASHL bisa dikatakan belum cukup baik jika dilihat dari tingkat kehadiran yang masih rendah, namun komitmen dan semangat kerja yang dimiliki pegawai BPDASHL dikatakan baik dilihat dari usaha untuk memecahkan masalah yang ada.

4. Ketepatan waktu menjadi kendala karena tumpang tindih tugas yang waktu penyelesaian pekerjaan hampir bersamaan, kurang personil dan kekurangan tenaga ahli.

DAFTAR PUSTAKA

- Hao, Laoshi. 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kualitas kerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Banjar*.
- Soedaryamanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sari, Dian Cita. Dkk. 2020. *Manajemen Pemerintahan*. Ideas Publishing: Gorontalo.
- Lamangida, Trisusanti. 2018. *Manajemen Aset Publik Studi Pengelolaan Danau Limboto Di Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Manajemen, Vol 11 No 1.
- Undang- Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Widi Yuliani. 2017. *Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pasar Raya Sri Ratu Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol 12 No 2.
- Dewi, dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4.
- Yoman, Mesina. 2016. *Kualitas Sumber Daya Aparatur Dalam Mencapai Tujuan Pembangunan Di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua*. Jurnal Administrasi Publik Vol.40 No.03.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.