

PERENCANAAN TATA KERJA DAN KOORDINASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA KOTA BANJARMASIN

Jaya Bahwiyanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. A Yani Km 5,5 Banjarmasin, Kalimantan Selatan

e-mail: jayabahwi@yahoo.com

Abstract: This study aimed to determine planning and coordination procedures to improve employee performance Highways Agency Banjarmasin, and solutions to overcome obstacles related to planning and coordination of work in improving employee performance Highways Agency Banjarmasin. The method used in this study is the evaluation. The population in this study is the Departemen of highways employee Banjarmasin many as 73 people analyzed qualitatively. The results showed 1) planning and coordination at the working procedures of the Departemen of Highways Banjarmasin in improving employee performance includes activities intoor out of, looks not show maximum results, 2) constraint planning and coordination of work by the Highways Agency in Banjarmasin improving the effectiveness of such: a)Lack of human resources quantity as employees tasked with administration and operational techniques to handle the development of physical development in the city of Banjarmasin, b) lack of education and training obtained by an employee who handles tackle the economic problems in the development physical area. While the office is related to external factors such as: a)Lack of informant and data to the importance of the development of physical development in the city of Banjarmasin and, b) lackof cooperation between departments / againces that are competent.

Keywords: *Planning, Coordination and Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin, dan solusi yang menyangkut perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin sebanyak 75 orang dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan: 1) perencanaan tata kerja dan koordinasi pada Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin dalam meningkatkan Kinerja Pegawai meliputi kegiatan kedalam maupun keluar, terlihat belum menunjukkan hasil yang maximal, 2) solusi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja seperti: a) kurangnya kuantitas sumber daya manusia sebagai pegawai yang diberi tugas secara administrative maupun teknis operasional menangani pengembangan pembangunan fisik kota Banjarmasin, b) kurangnya kerja sama antar Dinas / Instansi yang berkompeten.

Kata Kunci : *Perencanaan, Koordinasi Dan Kinerja*

Latar Belakang

Semakin meningkatnya perkembangan diberbagai sektor baik sektor sosial dan hukum, ekonomi, budaya maupun kesehatan

akan berdampak pada persaingan yang begitu ketat. Perkembangan tersebut akan menempatkan nilai manusia pada posisi yang sangat penting untuk menunjang

perkembangan diberbagai sektor tersebut. Dalam organisasi pemerintahan bukan saja memetingkan hasil kerja yang optimal bagi pegawai tetapi juga dipegaruhi sumber daya manusianya sebagai pelaksana dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi pemerintahan.

Pentingnya sumber daya/pegawai dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan tidak lepas dari fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actuating dan controlling dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu harus perencanaan tata kerja dan koordinasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa perubahan baik pegawai itu sendiri maupun organisasi perusahaan tersebut.

Sejalan dengan berkembangnya pembangunan sekarang ini untuk mencapai visi dan misi organisasi pemerintahan dibutuhkan perencanaan tata kerja dan koordinasi sehingga menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai, maka diperlukan sikap dasar dalam diri pribadi pegawai, untuk menunjang tujuan organisasi perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya dikenal sebagai Manajemen personalia, dimana perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa SDM adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Seorang pimpinan harus mampu bekerja sama dengan stafnya/bawahan dalam menanggapi berbagai problem organisasi perusahaan.

Perencanaan tata kerja dan koordinasi yang dilakukan selama ini merupakan proses manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaannya, salah satu tugas dari seorang pimpinan adalah menetapkan pembagian kerja kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan melalui program pembinaan. Upaya peningkatan pegawai berupa perencanaan pegawai yang memahami tata kerja adalah kenyataan yang menunjukkan

bahwa dewasa ini memiliki masalah akibat kurang potensialnya tenaga kerja. Hal tersebut disebabkan oleh kurang terencana SDM yang dimiliki, sehingga upaya yang ditempuh untuk menutupi kekurangan dan sekaligus menjadikan keunggulan yaitu dengan cara diterapkan perencanaan tata kerja dan koordinasi yang baik.

Tata kerja dan koordinasi yang baik dari organisasi pemerintahan dalam memecahkan masalah secara rasional dan tepat merupakan suatu keunggulan dalam memenangkan persaingan antar organisasi pemerintahan. Upaya yang dimaksud adalah dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai menjadi sumber daya penting bagi organisasi pemerintahan.

Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin melalui program kerja yang terencana serta didukung oleh sumber daya manusia yang tepat dalam penempatannya berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam perencanaan tata kerja diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. Bagi pegawai senior atau telah bekerja beberapa waktu melalui penempatan diharapkan dapat siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan baik masa sekarang maupun dimasa mendatang. Untuk menunjang tata kerja tersebut didukung berbagai fasilitas yang diharapkan serta adanya tunjangan atau jaminan bagi pegawai yang sifatnya kontinyu sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan maupun pelayanan publik.

Kajian Literatur

Perencanaan Tata Kerja

Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, penentuan kegiatan dan penentuan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2010;108) perencanaan didefinisikan sebagai “keseluruhan proses pemikiran dan peraturan secara matang pada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2011;348) perencanaan adalah memilih tujuan dan cara

terbaik untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai alternatif yang ada. Sehubungan dengan hal tersebut dikemukakan juga oleh Hasibuan bahwa perencanaan juga menyangkut Sumber Daya Manusia yakni merupakan fungsi pertama untuk merencanakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Syamsi (2010;96) dalam perencanaan tata kerja terdapat berbagai prosedur yang harus dilakukan, yaitu:

1. Prosedur penelitian dan penentuan kebutuhan perlengkapan instansi yang bersangkutan.
2. Prosedur perencanaan anggaran
3. Lain-lain prosedur dalam rangka pelaksanaan fungsi perencanaan pengadaan, perencanaan penyimpanan, perencanaan perawatan, perencanaan tata ruangan dan perencanaan penghapusannya.

Koordinasi

Koordinasi (*coordination*) menurut Handoko (2008;195) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dari kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi, individu-individu dan departemen-departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi. Mereka akan mulai mengejar kepentingan pribadi yang akan merugikan dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Syamsi (2010;92) koordinasi dalam suatu organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Koordinasi merembes kesetiap fungsi manajemen lainnya Dimana setiap fungsi manajemen pasti diperlukan koordinasi antar unit atau pejabat yang terlibat dalam pembuatan rencana organisasi secara keseluruhan dalam pengambilan keputusan.
2. Koordinasi pasti membutuhkan kerjasama Terjalannya kelompok kerjasama akan berakibat:

- a. Adanya motivasi dari para anggotanya merasakan adanya kebersamaan untuk melaksanakan tugas kelompok dengan baik.
- b. Terjalannya komunikasi yang baik antara pribadi sehingga lebih efektif
- c. Memudahkan terciptanya koordinasi yang diharapkan
- d. Menimbulkan persahabatan yang kuat dan menimbulkan kepuasan terhadap kerja beserta hasilnya.
- e. Dengan kerjasama yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja

3. Koordinasi didasarkan kesukarelaan. Koordinasi yang dijalankan dapat diterima dengan senang hati oleh yang bersangkutan, maka harus dapat memilih situasi dan kondisi yang tepat, koordinasi diperlukan untuk berhasil baik.

Kinerja

Menurut Robin (2010;121) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup:

1. Kemampuan bekerjasama
2. Kualitas pekerjaan
3. Kemampuan teknis
4. Inisiatif
5. Semangat
6. Daya tahan / kehandalan
7. Kuantitas pekerjaan

Maka dalam penelitian ini yang dijadikan penulis sebagai indikator pada kinerja adalah menurut Robin (2010;121), indikatornya adalah sebagai berikut: kemampuan bekerjasama, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis, inisiatif, semangat, daya tahan/kehandalan dan kuantitas pekerjaan.

Peneliti Terdahulu

1. Febiyandra, Analisis perencanaan Dan Penganggaran Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok Tahun 2006 – 2010. Penilaian konsistensi dan kegiatan dokumen dilakukan dengan menggunakan matrik konsolidasi perencanaan dan penganggaran (MKPP) dan penyebab ketidak konsistenan dilakukan dengan

menganalisis hasil wawancara mendalam. Dimana hasil analisis menemukan rendahnya konsistensi antara dukumen perencanaan dan anggaran. Konsistensi tertinggi ada pada dukumen PPAS dan APBD, penyebab ketidak konsistenan adanya kebijakan strategis pemerintah daerah serta kurangnya informasi atau data perencanaan dan rendahnya komitmen dalam menjaga konsistensi perencanaan dan anggaran.

2. Alvin Adiyana Riswan, Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai UPT Taman Hutan Raya Sultan Adam Mandiangin Kabupaten Banjar.

Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan dampak tidak efektifnya kinerja pegawai seperti kurangnya tepat waktu kerja yang datang kelapangan menjadikan kurang efektifnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Supaya tidak terjadi hal yang tidak diinginkan maka diperlukan pengawasan dari pimpinan mengenai kehadiran setiap harinya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dengan cara diberikan pelatihan dan pembinaan kerja serta dilakukan penghijauan kembali untuk hutan yang sudah kusam/gersang akibat terbakar supaya menjadi hutan yang efektif pada musim kemarau airnya tercukupi untuk keperluan Taman Hutan Raya Sultan Adam Mandiangin yang akan menjadi objek wisata yang banyak diminati para wisatawan lokal maupun wisatawan asing yang berkunjung.

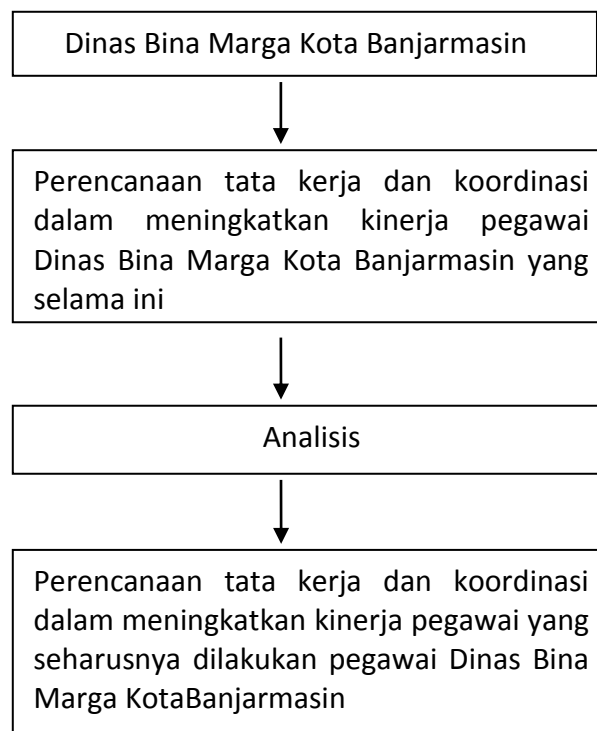
3. Gafuri Rahman, Peranan Pengawasan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Banjar.

Dari hasil penelitian tersebut bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan melalui system pengawasan dalam hal peraturan yang telah ditetapkan. Seharusnya pengawasan langsung dimulai dari saat jam kerja hingga jam kerja berakhir dan dilakukan secara terus menerus. Serta

akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Kerangka berpikir

Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi Sugiyono (2006;81) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin yang berjumlah 73 (Tujuh Puluh Tiga) Orang.

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto (2006;57) metode sampling dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu seluruh Pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin yang berjumlah 73 (Tujuh Puluh Tiga) orang.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini penulis mengklasifikasikan data menjadi dua, yaitu

1. Data Kualitatif yaitu prosedur penelitiannya menggunakan data diskriptif berupa ucapan atau tulisan dari orang-orang yang menjawab pertanyaan dari peneliti yang disebut dengan responden.
2. Data Kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan berupa banyaknya responden, presentasi dari jawaban responden.

Sumber data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui media (perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara, observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Supomu (2006;146) data primer dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok hasil observasi, kejadian atau kegiatan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dan melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dukumen-dokumen yang berkaitan dengan Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin, menurut Umar (2005;84) sumber data sekunder adalah buku literature, majalah, internet dan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Library Resech yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan bahan-bahan dari beberapa literature yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.
2. Field Resech yaitu studi lapangan dilakukan dengan datang ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan dan meminta data yang diperlukan. Data-data tersebut diperoleh dengan cara:
 - a. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pimpinan perusahaan, para staf

dan beberapa nasabah yang dijadikan sampel penelitian.

- b. Observasi, suatu cara untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin. Dengan cara ini bisa langsung mengamati data, mendengarkan apa yang terjadi serta mencatat data-data yang didapat.
- c. Dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan berupa berkas-berkas atau data-data berupa dokumen yang diperlukan sesuai dengan masalah yang diteliti.
- d. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisa mempelajari sikap-sikap keyakinan, perilaku dan karakteristik yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

penelitian ini menggunakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2006). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dan masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | : diberi nilai 5 |
| 2. Setuju (S) | : diberi nilai 4 |
| 3. Netral (N) | : diberi nilai 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | : diberi nilai 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | : diberi nilai 1 |

Untuk menentukan kategori sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut

- | | |
|--------------------|-----|
| Bobot Tertinggi | : 5 |
| Bobot Terendah | : 1 |
| Banyaknya Kategori | : 5 |

$$\text{Rentang Interval} = \frac{\text{Selisih bobot tertinggi \& terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

maka:

$$\text{Rentang Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga diperoleh interval pengkategorian adalah :

Kategori sangat kurang	: 1,0 – 1,8
Kategori kurang	: 1,9 – 2,6
Kategori cukup baik	: 2,7 – 3,4
Kategori baik	: 3,5 – 4,2
Kategori sangat baik	: 4,2 – 5,0

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis untuk mengetahui distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil rekapitulasi angket yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 73 angket.

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pelaksanaan perencanaan tata kerja yang diatur sesuai dengan kondisi kerja organisasi sebanyak 15 responden atau sebanyak 20,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 38 responden atau sebanyak 52,1% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 20 responden atau 27,4% menyatakan netral. Dapat disimpulkan dari jawaban pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pelaksanaan perencanaan tata kerja yang diatur sesuai dengan kondisi kerja organisasi mayoritas responden menjawab setuju.

Jawaban responden mengenai pelaksanaan perencanaan anggaran kerja diatur berdasarkan idealnya dimasa depan sebanyak 15 responden atau 20,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden atau 52,1% menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden atau 24,7% menyatakan netral sedangkan sisanya sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pelaksanaan perencanaan anggaran kerja diatur

berdasarkan idealnya dimasa depan mayoritas responden menjawab setuju.

Dan jawaban responden mengenai pelaksanaan kegiatan mencerminkan fungsi perencanaan tata kerja sebanyak 23 responden atau 31,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan 39 responden atau 53,4% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 11 responden atau 15,1% menyatakan netral. Dapat disimpulkan dari jawaban pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pelaksanaan kegiatan mencerminkan fungsi perencanaan tata kerja mayoritas responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada keterpaduan dalam organisasi akan terciptanya koordinasi yang diharapkan sebanyak 50 responden atau sebanyak 68,5% menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 23 responden atau sebanyak 21,5% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai keterpaduan dalam organisasi akan terciptanya koordinasi yang diharapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Jawaban responden dalam menjalankan pekerjaan diperlukan team work yang kompak sebanyak 3 responden atau 4,1% menyatakan sangat setuju dan 70 responden atau 95,9% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai dalam menjalankan pekerjaan diperlukan team work yang kompak mayoritas responden menjawab setuju.

Jawaban responden tentang kemampuan dalam mengkoordinasikan bawahan secara efektif sebanyak 20 responden atau 27,4% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 18 responden atau 24,6% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 23 responden atau 31,5% menyatakan netral dan sisanya sebanyak 12 responden atau 16,5% menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai kemampuan dalam mengkoordinasikan bawahan secara efektif mayoritas menjawab netral.

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Perencanaan Tata Kerja Pada Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin

Pertanyaan	Ket	F	%	Skor	Interval
pelaksanaan perencanaan tata	5	15	20,5%	75	0,75
kerja diatur sesuai dengan kondisi	4	38	52,1%	152	1,52
kerja organisasi	3	20	27,4%	60	0,6
	2	0	0%	0	0
	1	0	0%	0	0
Jumlah		73	100%	287	2,87
pelaksanaan perencanaan	5	15	20,5%	75	0,75
anggaran kerja diatur	4	38	52,1%	152	1,52
berdasarkan idealnya dimasa	3	18	24,7%	54	0,54
depan	2	2	2,7%	4	0,04
	1	0	0%	0	0
Jumlah		73	100%	285	2,85
pelaksanaan kegiatan	5	23	31,5%	115	1,15
mencerminkan fungsi	4	39	53,4%	156	1,56
perencanaan tata kerja	3	11	15,1%	33	0,33
	2	0	0%	0	0
	1	0	0%	0	0
Jumlah		73	100%	304	3,04
Jumlah Rata-Rata Skor				292	2,92

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Koordinasi Pada Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin

Pertanyaan	Ket	F	%	Skor	Interval
keterpaduan dalam organisasi	5	50	68,5%	250	2,5
	4	23	31,5%	92	0,92
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	342	3,42
diperlukan team work yang	5	3	4,1%	15	0,15
kompak	4	70	95,9%	280	2,8
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	295	2,95
kemampuan dalam	5	20	27,4%	100	1
mengkoordinasikan bawahan	4	18	24,6%	72	0,72
secara efektif	3	23	31,5%	69	0,69
	2	12	16,5%	24	0,24
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	265	2,65
Jumlah Rata-Rata Skor				300	3

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin

Pertanyaan	Ket	F	%	Skor	Interval
Pegawai dalam bekerja mempunyai hubungan kebersamaan yang tinggi	5	65	89,1%	325	3,25
	4	8	10,9%	32	0,32
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	357	3,57
Pegawai mempunyai hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu	5	70	95,9%	350	3,50
	4	3	4,1%	12	0,12
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	362	3,62
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	73	100%	365	3,65
	4	0	0	0	0
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	365	3,65
Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sangat menuntut ketelitian dan ketepatan kerja.	5	50	68,5%	250	2,50
	4	23	31,5%	92	0,92
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	342	3,42
Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	5	40	54,9%	200	2
	4	27	36,9%	108	1,08
	3	6	8,2%	18	0,18
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	326	3,26
Pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	5	70	95,9%	350	3,5
	4	3	4,1%	12	0,12
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	362	3,62
Pegawai mampu memenuhi target waktu yang diminta masyarakat	5	65	89,1%	325	3,25
	4	8	10,9%	32	0,32
	3	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	1	0	0	0	0
Jumlah		73	100%	357	3,57
Jumlah Rata-Rata Skor				353	3,53

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden dalam bekerja mempunyai hubungan kebersamaan yang tinggi sebanyak 65 responden atau sebanyak 89,1% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 responden atau sebanyak 10,9% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin dalam bekerja mempunyai hubungan kebersamaan yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Jawaban responden harus mempunyai hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu sebanyak 70 responden atau 95,9% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 4,1% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai dalam menjalankan pekerjaan diperlukan team work yang kompak mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Jawaban responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 73 responden atau 100% menyatakan sangat setuju. Sehingga disimpulkan semua pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Jawaban responden mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menuntut ketelitian dan ketepatan kerja sebanyak 50 responden atau 68,5% menyatakan sangat setuju dan 23 responden atau 31,5% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menuntut ketelitian dan ketepatan kerja responden mayoritas menjawab sangat setuju.

Jawaban responden mengenai pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 40 responden atau 54,9% menyatakan sangat setuju dan 27 responden atau 36,9% menyatakan setuju. Sedangkan sisanya sebanyak 6 responden atau 8,2% menyatakan netral. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan responden mayoritas menjawab sangat setuju.

Jawaban responden mengenai pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 70 responden atau 95,9% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 4,1% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan responden mayoritas menjawab sangat setuju.

Jawaban responden mengenai pegawai mampu memenuhi target waktu yang diminta masyarakat sebanyak 65 responden atau 89,1% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau 10,9% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin mengenai pegawai mampu memenuhi target waktu yang diminta masyarakat responden mayoritas menjawab sangat setuju

Perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin selama ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Tata Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden mengenai Perencanaan Tata Kerja yang selama ini dilakukan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin cukup baik dilaksanakan karena proses kegiatan secara sistematis dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Koordinasi

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden mengenai Koordinasi yang selama ini dilakukan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin cukup baik dilaksanakan karena masalah koordinasi menyangkut masalah yang dominan. Penghambat tersebut bisa dari faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal meliputi :

- Keterbatasan sumber daya manusia merupakan masalah yang serius untuk pemenuhan perencanaan tata kerja dan tugas masing-masing
- Minimnya pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan pegawai.

Tabel 4. Jumlah Pekerja Kegiatan

No	Keterangan	Jumlah
1	Perencanaan Teknik Jembatan	2 Orang
2	TB di UNIBRAW Malang & Jepang	1 Orang
3	Perencanaan Teknik Geometrik Jalan	1 Orang
4	Perencanaan Teknik Jembatan	1 Orang
Jumlah		5 Orang

b. Faktor Eksternal meliputi :

- Kurangnya informasi atas data yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja.
- Kurangnya kerjasama lintas sektoral dengan instansi pemerintah dan swasta yang memiliki relevansi dengan masalah pemanagunan yang dilaksanakan.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai yang selama ini dilakukan pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin baik dilaksanakan karena perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai.

Dimana dengan terbukti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Contoh nyata yang telah dilakukan Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin dalam implementasi pembangunan yang memiliki nilai antara lain :

- a. Mengadakan koordinasi dengan unit organisasi yang terkait dibidang jalan dan jembatan
- b. Mengadakan koordinasi, intregrasi dan sinkronisasi dengan satuan unit kerja yang ada di Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin.
- c. Turut mengawasi dana pembangunan yang diserahkan oleh masing-masing instansi yang berkompeten.

Supaya perencanaan tata kerja dan koordinasi Dinas Bina Marga kota Banjarmasin dapat berhasil guna, maka perlu ada solusi baik internal maupun eksternal.

1. Perencanaan Tata Kerja

Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu instansi pemerintah yang kegiatannya meliputi pengaturan hubungan kerjasama dari beberapa Dinas instansi/pejabat yang mempunyai tugas dan wewenang yang saling berhubungan dengan tujuan untuk menghindarkan kesimpang siuran dan tumpang tindih dalam menjalankan program kerja yang direncanakan.

Maka efisiensi dan efektivitas pekerjaan ditentukan dengan perencanaan tata kerja dan koordinasi sebab tanpa kedua hal tersebut program kerja yang direncanakan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan.

2. Koordinasi

Pentingnya pegawai yang professional mengenai bidang kerjanya didasarkan pada program kerja yang terkoordinir sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja. Dengan mempertimbangkan hal tersebut Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin berupaya mengembangkan potensi pegawai dalam tata kerja yang baik.

Koordinasi yang dilaksanakan oleh Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin meliputi:

a. Koordinasi Internal adalah hambatan yang datangnya dari internal kantor biasanya menyangkut masalah yang berkaitan dengan keadaan pegawai. Dimana kendala yang paling dominan menyangkut perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut adalah:

- Penambahan sumber daya pelaksana, dengan keterbatasan sumber daya manusia merupakan masalah yang serius dalam penanganan perencanaan tata kerja dan teknis dilapangan. .
- Peningkatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan satu tantangan untuk menghadapi arus ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju.

b. Koordinasi Eksternal

Untuk mengatasi masalah yang datang dari eksternal Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin adalah :

- Perluasan Informasi dan Komunikasi, dengan mewujudkan efektivitas kerja Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin diperlukan informasi dan komunikasi sebagai bagian dari perencanaan tata kerja dan koordinasi antar Dinas.
- Peningkatan kerjasama sebagai landasan perencanaan tata kerja dan koordinasi yang dijalankan, maka adanya kejelasan sebagai pemberi data dan informasi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin sudah baik dan diharapkan hasil kerja lebih meningkat lagi, bilamana antara perencanaan tata kerja dan koordinasi selalu bersinergi sehingga membentuk satu kesatuan. Seperti dengan peningkatan dilakukannya pendidikan dan pelatihan untuk menambah kreativitas kerja pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin selama ini belum menunjukkan hasil yang maksimal, dimana proses rutinitas tata kerja dan koordinasi belum menunjukkan hasil yang baik.
2. Perencanaan tata kerja dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin yang seharusnya dengan peningkatan informasi dan kerjasama secara berkesinambungan dlm teknis operasional pengembangan pegawai.

Pegawai Dinas Bina Marga Kota Banjarmasin sebaiknya :

1. Untuk memantapkan koordinasi yang dijalankan, supaya melakukan pembenahan terhadap pegawai yang belum memahami kerjasama secara baik.
2. Perlu penempatan pegawai yang dapat mengkoordinir segala hubungan kerjasama baik internal maupun eksternal sehingga terjalin keharmonisan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Adiyana Riswan, 1311322029559. Upaya meningkatkan kinerja pegawai UPT Taman Hutan Raya Sultan Adam Mandiangin KabupatenBanja..
- Febiyandra, Analisis Perencanaan Dan Penganggaran Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Solok Tahun 2006 – 2010
- Gafuri Rahman, 13113220210361, Peranan Pengawasan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya AirKabupaten Banjar
- Hasibuan, Malayu. 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. 2008 Manajemen Edisi II, Penerbit BPFE Jakarta
- Mangkunegara Prabu, Anwar AA, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Rosdakarya
- Nawari, Hadari, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bina Aksara
- Rivai, Veithrizal, 2005, *Performance Appraisal*, (Sistem yang tepat untuk menilai profesionalisme kerja karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan). Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian P, Sondang 2006, Filsafata Administrasi Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarnayanti, 2010. Sumber Manusia dan Produktivitas Kerja : Bandung Refika Aditama
- Syamsi,Ibnu. 2010, Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry 2010, Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta