

EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG KEPEGAWAIAN PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA PALU

Ramadan

Program Studi Magister Adminitrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research was conducted with the aim of analyzing the Employee Effectiveness of Staff in the Regional Research and Development Agency of the City of Palu. The theory used as a reference is the theory of Work Effectiveness from Richard M. Steers. The basis of this research is qualitative with descriptive type of research. The techniques used in data collection are field observations, in-depth interviews and documentation. Then the data and interview results obtained were analyzed descriptively qualitatively. Research location in the Regional Research and Development Agency of the City of Palu. Research informants were 5 (five) employees with data sources including primary data and secondary data. The results showed that in looking at the effectiveness of employee performance in the field of staffing at the Regional Research and Development Agency of the City of Palu can be seen from 3 aspects, namely aspects of adaptability, aspects of work performance and aspects of job satisfaction where overall employee performance in the Employment Agency and Regional Development of Palu City has been effective. From the aspect of adaptability, employees have been able to adjust themselves, able to create communication and be able to create good cooperation. From the aspect of work performance employees have also been effective, where employees have been able to carry out their duties skillfully, with good skills, and discipline in completing tasks, employees are also supported by the ability to operate computers well, have a good personality and are responsible. Whereas when viewed from the aspect of employee job satisfaction it can also be said to be effective, where employees have felt fair in assessing and giving their work by the leadership, feeling comfortable with the work environment, and employees also feeling that they have had the opportunity to advance and improve.

Keywords: *Effectiveness, Ability to Adjust, Work Performance, Satisfaction*

PENDAHULUAN

Peraturan Walikota Palu No 32 Tahun 2017 tentang tugas fungsi dan tata kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah adalah bagian dari Efektivitas kerja organisasi yang merupakan suatu ukuran, dimana kemampuan organisasi dapat berjalan dengan baik serta mencapai segala keperluannya. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan. Kinerja menurut Prawiro Suntoro (dalam Tika, 2006:121) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sementara menurut pendapat (Pabundu 2006:121) bahwa kinerja merupakan sebagai hasil-hasil fungsi

pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa dalam pengelolaan Kepegawaian tentunya membutuhkan pembinaan karir pegawai serta peningkatan kesejahteraan dan mempunyai peran yang strategic terutama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, terutama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian bila dalam mendayagunakan sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ditetapkan judul “Efektivitas

Kerja Pegawai Bidang Kepegawaian pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Efektivitas Kerja Pegawai Bidang Kepegawaian pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu

Richard M. Steers (1980:192) dalam mengukur efektivitas kerja pegawai meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting. Karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Selanjutnya Richard M. Steers, 1980 Steers (1980:192) mengemukakan 3 aspek yang dapat digunakan untuk menganalisis efektivitas Kerja, yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri, dimana merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.
2. Prestasi kerja, dimaknai sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Olehnya dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman,

3. Kepuasan kerja, adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada, adapun penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Berdasarkan uraian tersebut, secara jelas dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan Kepegawaian tidak terlepas dari kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang berperan didalamnya. Maka kegiatan penataan sumber daya manusia mempunyai peran yang strategic terutama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, terutama meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian bila dalam mendayagunakan sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas mengandung arti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi, perbuatan seseorang yang efektif ialah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki oleh orang itu. Setiap pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur yang minimal. (The Liang Gie dalam Syamsi 2007: 2). Sedangkan menurut Emerson (dalam Hasibuan 2005: 242) efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah

ditentukan sebelumnya. Siswanto (2007: 55) dalam bukunya "Pengantar Manajemen" mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar.

Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan. Sedangkan menurut Miller (dalam Tangkilisan 2007: 138) mengemukakan bahwa "Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goal. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments". (Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya.

METODE

Penelitian ilmiah harus didasari pada metodologi yang rasional, objektif, dan sistematis agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian memerlukan suatu cara pendekatan yang tepat. Jenis penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegiatan tertentu. Ini berarti untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian haruslah berlandaskan keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Untuk memperoleh semuanya itu maka penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau memperoleh gambaran tentang obyek yang sedang diteliti berdasarkan data yang dihimpun sesuai dengan persoalan yang diteliti

Lokasi dan waktu

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu, alasan

memilih lokasi tersebut, sebagai objek penelitian karna memiliki peran penting dan langsung bersentuhan dengan pegawai yang terkait dengan efektivitas kinerja pegawai yang ada dilingkup Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, terhitung Waktu penelitian mulai bulan Januari sampai Maret 2019 pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu.

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan informan yaitu pihak yang dapat di jadikan sumber data dan dianggap mempunyai informasi yang dibutuhkan. Disamping itu untuk mendapatkan data yang akurat maka penulis memilih informan berdasarkan tujuan penelitian, dengan alasan bahwa informan yang dipilih adalah orang yang dianggap paling mengetahui terhadap permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara pada informan yang dianggap representative dan mengetahui persoalan yang diteliti, dari jawaban dan wawancara tersebut kemudian diolah menjadi data utama yang kemudian menghasilkan suatu kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian secara keseluruhan
2. Data sekunder, adalah jenis data pendukung utama dalam penelitian yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen baik yang tertulis maupun berupa gambar serta buku sebagai referensi dalam penelitian ini, yang berkaitan dengan topik yang di teliti.

Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini meliputi :

1. Pengumpulan data, Data-data dari lapangan dikumpulkan melalui proses wawancara mendalam, pengamatan

berpartisipasi, dan analisis dokumen selama penelitian berlangsung. Data-data tersebut disusun dalam suatu catatan lapangan sebagai langkah awal dalam analisa data.

2. **Reduksi Data**, Reduksi data yaitu sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang memajemen, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengoordinasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Selain itu dalam reduksi data, kegiatan yang dilaksanakan yaitu bahwa data yang diperoleh dari lapangan ditulis dalam bentuk uraian atau laporan yang terinci. Laporan itu perlu direduksi, dirangkum, diperiksa hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema atau pokoknya, dan disusun secara sistematis.
3. **Penyajian Data**, Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis data adalah penyajian data dalam bentuk sekumpulan informasi yang tersusun secara lebih sistematis yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. **Menarik Kesimpulan, Verifikasi Pengambilan kesimpulan** pada hakekatnya adalah memberi pemaknaan dari data yang diperoleh. Untuk itu sejak pengumpulan data awal, peneliti berusaha memaknai data yang diperoleh dengan cara mencari pola, model, tema, hubungan persamaan, alur sebab-akibat dan hal lain yang sering muncul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya

dalam mengerjakan tugas dan/atau mencapai tujuan organisasinya. Dari hasil penelitian kemampuan menyesuaikan diri pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palu, sudah berjalan dengan efektif, hal terlihat dari Situasi-situasi baik di dalam kantor maupun diluar yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya, komunikasi berjalan dengan baik, Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, dari hasil pembahasan dapat ditemukan bahwa, pad aspek Keterampilan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu mengoperasikan computer dengan baik. hal lainya menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan intruksi yang diberikan kepadanya sudah berjalan dengan baik. Tanggung jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dimana tingkat rasa puas pegawai bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada. Adapun penilaian kepuasan kerja pegawai: berupa Isi pekerjaan: penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan, keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan. Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil serta pegawai memiliki, kesempatan untuk maju: Dalam hal

ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan tentang efektifitas kinerja pada Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu dengan pendekatan Teori *Richard M. Steers, 1980:19*), maka dapat disimpulkan bahwa dalam melihat efektivitas kinerja pegawai di Bidang Kepegawaian pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu dari 3 aspek yaitu: aspek prestasikerja dan aspek kepuasan kerja dimana secara keseluruhan kinerja pegawai di Bidang Kepegawaian pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palu telah efektif, Dari aspek kemampuan menyesuaikan diri pegawai telah mampu menyesuaikan diri, mampu menciptakan komunikasi dan mampu menciptakan kerjasama yang baik. Adapun rekomendasi Menambah Jumlah Staff atau Pegawai yang mempunyai SDM yang memadai sehingga semua hal yang menjadi harapan dari Visi Misi dapat tercapai. Sebaiknya memberikan Penghargaan dan promosi jabatan kepada semua pegawai untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih baik lagi dengan di buktikan dengan prestasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala rasa hormat dan ucapan terima dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Tim Pembimbing dalam penyelesaian Tesis ini kepada Bapak Dr. H. Nasir Mangasing., M.Si. Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. Imam Sofiyani, S.Sos., M.Si., selaku Anggota Tim Pembimbing yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan, dan arahan kepada penulis sejak perencanaan penelitian sampai penulisan Tesis ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Amsyah, Zulikifli 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1999. *Dasar-dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Budihardjo, Andreas. 2014. *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Prasetya Mulya Publishing Jakarta.
- Dwi, Cahyono. 2000. Pengukuran Kinerja untuk Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformas birokrasi Public di Indonesia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Fahm, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Farida, Ai Sitti. 2011. *Sistem Ekonomi Indonesia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Gibson, Ivancevich. Donnelly 1987. *Organisasi dan manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses* Jilid.1, Edisi 5. Erlangga. Jakarta.
- Gouzali Syadam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Handayani Rat. 1990. *Pengantar Ilmu Pengetahuan Dan Manajemen*. Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*. BPFEE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayuan S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, 1986, *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2008. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Kreitner, R dan Kinicki, Angelo. 2001. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2. Salemba Empat Jakarta.
- Kumorotomo.W.1996. *Etika Administrasi Negara*. Grafindo. Jakarta.
- LAN. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta.
- LAN dan BPKP. 2000. *Modul Sosialisasi Sistem. AKIP*. Jakarta.
- Mahsun Muhammad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT. Bumi. Aksara Jakarta.
- Moleong, J.Lexy. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung. PT. Remaja Bidakarya Bandung.
- Robbins, Stephen P.2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8. Prenhallindo. Jakarta.
- Ronald O'reilly. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Salamoendan, Nasri. 2003. *Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara Republik Indonesia*. LAN. Jakarta.
- Siagian. 1994. *Teori Pengembangan Organisasi*. BumiAksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Steers, M. Ricard.1980 *Efektifitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber DayaManusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susanto.2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Lingga Jaya Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Kencana Pranada Media Group Jakarta.
- Sutrisno _2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta.
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program Jakarta*: PT. Rinekacipta.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia Bandung.
- Umar, Husein. 1997. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keenam, Penerbit PT.SUN, Jakarta.
- Zainal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.