

# ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

## ANALYZING THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN THE GOVERNMENT TRANSPORT SAMARINDA CITY

Oleh Dobie Aprilino, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda

Dobie.aprilino@yahoo.co.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilandasi adanya fenomena tentang kurang efektifnya penanganan masalah lalu lintas yang merupakan wewenang dari Dinas Perhubungan. Efektivitas yang kurang tersebut dapat dilihat dari pengaturan jalan, baik arah arus lalu lintas maupun penanganan masalah lampu dan rambu-rambu lalu lintas.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis interaktif, yang meliputi pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa, Efektivitas kerja pegawai di DISHUB Kota samarinda cukup baik yang dilihat dari hasil kerja dan pelaksanaannya, pelaksanaan tugas mendadak, kreativitas pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan kepuasan dan, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu Kepuasan kerja pegawai, tugas-tugas mendadak, komunikasi dan koordinasi antara unit pelaksana teknis, Kerjasama dalam team work maupun antar unit pelaksana atau antar bagian, kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan, serta dukungan masyarakat.

Kata Kunci: Efektivitas, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kota

### **ABSTRACT**

This study was based on the phenomenon of the lack of effective treatment for traffic problems that the Department of Transportation the authority . Effective and less can be seen from the road arrangements , both directions of traffic and dealing with lights and traffic signals. The data using interactive , which includes

a set of data analysis data analysis , and presentation of data , and the conclusion Results of the study concludes that , the effectiveness of employees in the Ministry of Transport Samarinda City views are very good for the work and its implementation, and the implementation of the tasks of a sudden, and creativity of employees, employee satisfaction , and satisfaction , the factors that influence the effectiveness of this job satisfaction for employees and tasks suddenly and communication and coordination between technical and operational units , in teamwork and cooperation between the implementing unit or between parts and creativity employee doing the work , facilities and infrastructure is sufficient and appropriate to the needs , as well as community support .

Keywords: The effectiveness , employee performance , the transportation agency

## **1. Pendahuluan**

Perkembangan kota samarinda dapat dilihat dari pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah kota terutama dalam pembangunan fisik seperti infrastruktur jalan, gedung, pusat perbelanjaan. Perkembangan tersebut tentunya menimbulkan dampak yang dapat bersifat positif maupun negative. Dampak yang bersifat positif tentunya akan meningkatkan taraf ekonomi sebagian besar masyarakatnya, karena akan muncul berbagai lapangan usaha baik dari sektor wiraswasta. Meningkatnya kebutuhan transportasi masyarakat, baik dari sektor industri maupun individu, diperlukan sarana transportasi yang lancar. Selain kendaraan baik kendaraan roda dua maupun roda empat, sarana jalan raya juga perlu ditingkatkan kemampuannya untuk dapat menampung perkembangan jumlah kendaraan yang adadi jalan raya. Namun perlu diingat bahwa peningkatan kemampuan jalan tidak dapat dilakukan begitu saja dalam waktu yang singkat, karena memerlukan dana yang cukup besar serta perencanaan yang matang. Untuk itu, sebelum pemerintah mampu meningkatkan kapasitas jalan raya, arus kendaraan di jalan raya perlu diatur sedemikian rupa sehingga dapat mengurangi kemacetan. Penanganan masalah kelancaran arus lalu lintas merupakan tanggung jawab pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan. Pemerintah memiliki

sebuah lembaga yang ditugaskan untuk mengatur masalah lalu lintas di wilayah kerjanya. Lembaga yang mengatur lalu lintas tersebut dikenal dengan sebutan Dinas Perhubungan atau sering terdengar disingkat dengan singkatan DISHUB. Lembaga DISHUB memiliki tugas untuk mengatur lalu lintas agar arus lalu lintas dapat berjalan dengan lancar, disamping tugas-tugas lainnya seperti mengontrol kelayakan kendaraan angkut. Kinerja dari DISHUB dapat terlihat dari kelancaran arus lalu lintas yang ada di wilayah kerjanya. Di wilayah Samarinda, kinerja DISHUB Kota Samarinda dapat dilihat dari arus lalu lintas di jalan-jalan di wilayah kota Samarinda. Saat ini, kota Samarinda merupakan kota yang memiliki penduduk yang cukup padat, yang tentunya juga mempengaruhi kepadatan arus lalu lintas. Kinerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai juga tidak maksimal. Fenomena tentang arus lalu lintas jalan di wilayah kota Samarinda akhir-akhir ini terlihat banyak yang mengalami kemacetan, terutama pada jam-jam tertentu. Kebijakan yang diterapkan DISHUB sepenuhnya belum bisa mengatasi permasalahan padatnya arus lalu lintas di Samarinda. Dikarnakan kurang maksimalnya kinerja pegawai menjalankan tugas-tugasnya, dan kurang maksimal dalam mengkaji setiap permasalahan yang timbul, kurangnya pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan pertimbangan efek samping yang juga perlu diperhatikan. Jadi, kebijakan yang telah diterapkan oleh DISHUB juga sepenuhnya dapat menyelesaikan permasalahan. dapat diketahui bahwa perlu adanya peningkatan kinerja pada pegawai sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang maksimal. Dengan kata lain bahwa para pegawai masih belum dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, yaitu pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menghasilkan kinerja yang benar-benar maksimal dan bermanfaat. Kurang efektifnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan sumber daya manusia yang terbatas dan keterbatasan sumber daya lainnya seperti dana dan peralatan kerja. Pegawai yang bekerja di dalam organisasi, atau biasa disebut dengan staf merupakan pegawai yang mengendalikan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pegawai di jalan sebenarnya hanya pelaksana saja, akan tetapi yang penting adalah pegawai yang menjadi staf dalam organisasi. Kinerja pegawai staf sangat

menentukan hasil pelaksanaan di lapangan. Karena itulah maka, fenomena yang terlihat di jalan merupakan efek dari kinerja staf pegawai di dalam organisasi.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Pengertian Efektivitas**

Menurut Manahan P Tampubolon (2007: 75) bahwa “Yang kami artikan dengan efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas”. Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Tingkat pencapaian tujuan tersebutlah yang akan disebut dengan tingkat efektivitas.

### **2.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

## **3. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif jenis studi kasus. Menurut Sulisty-Basuki (2010:110), penelitian deskriptif mencoba mencari deskripsi yang tepat yang cukup dari semua aktivitas, objek, proses, dan manusia. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan fakta dan data secara valid untuk memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berhubungan dengan ide persepsi, pendapat, kepercayaan orang yang akan diteliti. Dalam penelitian kualitatif segala sesuatunya tidak dapat di ukur dengan angka dan teori yang digunakan dalam penelitian tidak dipaksakan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang telah diteliti (Sulisty-Basuki,2006:78). Penelitian jenis ini juga tidak menggunakan kuesioner

sebagai instrumen pengumpulan data, instrumen pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Efektivitas Kerja Pegawai di DISHUB Kota Samarinda Hasil wawancara dengan narasumber bagaimana dapat diketahui bahwa pelaksanaan tugas pegawai di DISHUB Kota Samarinda sebagian sudah efektif, namun ada beberapa tugas yang belum efektif. Artinya bahwa efektivitas kerja pegawai di DISHUB belum sepenuhnya tercapai. Masih ada beberapa jenis pekerjaan yang belum menunjukkan adanya efektivitas kerja.

Penilaian efektivitas kerja dalam penelitian ini meliputi penilaian terhadap hasil kerja, kebutuhan jumlah pegawai, kebutuhan waktu pelaksanaan kerja, kebutuhan biaya, kepuasan pegawai, dan kepuasan pengguna/konsumen. Faktor-faktor tersebut bukan seluruh faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian efektivitas kerja. Penggunaan sebagian faktor-faktor dalam penilaian efektivitas kerja dalam penelitian ini dikarenakan setiap lembaga belum tentu menggunakan semua faktor-faktor penilaian kinerja. Pada lembaga tertentu hanya memerlukan beberapa faktor saja dalam penilaian kinerja.

Hasil pelaksanaan kerja sebagaimana informasi dari pegawai di DISHUB diperoleh keterangan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan rencana. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut dikarenakan memiliki latar pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap tugas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Artinya, adanya rasa tanggung jawab tersebut menjadikan pegawai melakukan pekerjaan semaksimal mungkin hingga dapat memenuhi keinginan dari rencana kerja. Dari pegawai lain diperoleh informasi bahwa pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sudah ada petunjuk-petunjuk atau pedoman kerja. Adanya pedoman kerja ataupun petunjuk tersebut menjadikan pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan secara maksimal, sehingga dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan

rencana. Namun ada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya mendadak. Pekerjaan ini tentunya di luar dugaan dan pada umumnya pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan. Untuk pekerjaan yang mendadak tersebut disebabkan oleh adanya insiden tertentu. Jadi pekerjaan tersebut di luar perkiraan atau di luar perencanaan, namun harus diselesaikan secepat mungkin. Jika hal ini terjadi, maka pekerjaan yang sudah ada ditunda dahulu dengan mementingkan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Pelaksanaan kerja yang efektif juga dapat dilihat dari jumlah pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut. Beberapa tugas dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai, namun ada tugas-tugas tertentu yang harus dikerjakan oleh lebih dari satu pegawai, bahkan memerlukan kerjasama dengan bagian lain atau instansi lain. Dari segi jumlah pegawai, pelaksanaan kerja di DISHUB Kota Samarinda dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh dari informan bahwa kebutuhan pegawai untuk setiap jenis pekerjaan sudah direncanakan terlebih dahulu. Setiap jenis pekerjaan memiliki volume pekerjaan yang berbeda-beda. Karena itu, dengan melihat volume pekerjaan dan juga kebutuhan dari hasil pekerjaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai untuk setiap pekerjaan sudah mencukupi, asalkan ada sarana yang memadai. Selain itu, ada pekerjaan yang memerlukan tambahan pegawai namun pegawai yang memiliki skill atau kemampuan sesuai dengan jenis pekerjaan. Pada pekerjaan lain juga memerlukan koordinasi dengan bagian lain atau instansi yang terkait.

Efektivitas pelaksanaan kerja dapat memberikan dampak psikologis bagi pelaksananya atau pegawai. Dampak psikologis tersebut adalah adanya kepuasan kerja pegawai. Dampak psikologis ini menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata mencari penghasilan. Akan tetapi juga ingin mencari kepuasan dalam hidupnya melalui pekerjaan. Penelitian efektivitas kerja ini juga menggunakan indikator kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas hingga selesai ternyata juga menyatakan puas dengan hasil kerjanya. Kepuasan tersebut diperoleh pegawai dengan alasan yang berbeda-beda. Beberapa alasan yang dapat

diperoleh dari hasil penelitian antara lain bahwa melaksanakan tugas merupakan bagian dari ibadah, sehingga dalam melaksanakan tugas tersebut harus ikhlas, takwa, tawakal dan cerdas. Alasan kedua, kepuasan kerja diperoleh pegawai karena merasa tanggung-jawabnya dapat diselesaikan. Alasan ketiga yaitu dengan selesainya tugas pekerjaan, tidak ada beban lagi. Dan alasan keempat adalah bahwa kepuasan kerja diperoleh karena dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan berbagai alasan tersebut, maka apapun alasannya, pelaksanaan tugas pekerjaan di DISHUB Kota Samarinda dapat mendatangkan kepuasan bagi pegawai. Hal ini menunjukkan pula bahwa efektivitas kerja dapat dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari nara sumber, bahwa efektivitas kerja pegawai di kantor DISHUB dapat dikatakan cukup baik. Berbagai hal yang mendukung efektivitas kerja pegawai terlihat dari kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas, pelaksanaan kerja yang sesuai dengan rencana dan bahkan lebih cepat. Selain itu, pegawai merasakan kepuasan atas hasil kerja meskipun jika dikaitkan dengan gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan. Efektivitas kerja juga dapat dirasakan oleh masyarakat yang menggunakan layanan DISHUB. Warga masyarakat dapat merasakan efektivitas kerja tersebut melalui hasil kerja pegawai. dikaitkan dengan gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan. Efektivitas kerja juga dapat dirasakan oleh masyarakat yang menggunakan layanan DISHUB. Warga masyarakat dapat merasakan efektivitas kerja tersebut melalui hasil kerja pegawai.

#### Faktor-faktor yang Menghambat Efektivitas Kerja Pegawai.

Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam faktor internal pegawai dan faktor eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berasal dari internal pegawai antara lain adalah adanya kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan pegawai akan menjadikan kebutuhan pegawai secara psikhis dapat terpenuhi. Perlu diketahui bahwa dalam bekerja, pegawai juga memiliki keinginan-keinginan

yang sifatnya psikhis, dan salah satunya adalah kepuasan. Dengan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia dapat bekerja secara lebih efektif.

Pelaksanaan tugas memerlukan komunikasi antara sesama pegawai maupun dengan sub bagian lainnya. Kelancaran komunikasi akan menjadikan pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif. Apalagi jika pelaksanaan tugas menyangkut unit lainnya. Karena itu, komunikasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Pekerjaan yang ada dalam organisasi sebagian merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja atau team work. Pekerjaan tersebut memerlukan koordinasi yang baik. Karena itu, koordinasi dalam team work sangat penting untuk diperhatikan. Dengan koordinasi yang baik, maka pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal sehingga akan menunjang efektivitas kerja.

Pelaksanaan pekerjaan sering memerlukan kreativitas pegawai. Kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan akan dapat mendukung pelaksanaan kerja secara lebih mudah dan cepat tanpa mengurangi kualitas maupun kuantitas. Karena itu, kreativitas kerja pegawai dapat mendukung terciptanya efektivitas kerja.

Sarana dan prasarana merupakan alat yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Karena itu kondisi sarana dan prasarana kerja sangat menentukan efektivitas kerja pegawai. Dengan kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka pelaksanaan kerja akan lebih efektif.

DISHUB sebagai organisasi pelayan masyarakat akan sangat efektif jika ada dukungan dari masyarakat. Bagi para pegawai DISHUB, dukungan masyarakat akan menjadikan pekerjaannya tidak mengalami kesulitan. Dengan demikian, dukungan masyarakat dalam memanfaatkan jasa layanan DISHUB juga akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Setiap pelaksanaan tugas juga akan dipengaruhi oleh adanya hambatan-hambatan. Beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan kerja sehingga dapat mengganggu efektivitas kerja antara lain adalah tugas di luar tupoksi, gangguan teknis dan non teknis, gangguan sarana kerja, absensi pegawai, dan koordinasi dengan instansi lain yang tidak lancar. Berbagai faktor tersebut merupakan faktor

di luar perkiraan manusia. Karena itu faktor yang menghambat pelaksanaan kerja memerlukan penanganan khusus dan kreativitas pegawai sehingga faktor tersebut dapat diantisipasi atau dicari jalan keluarnya.

## **5. Kesimpulan**

Setelah menjabarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari skripsi yang berjudul Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Pemkot Samarinda adalah sebagai berikut:

Efektivitas kerja pegawai di DISHUB Kota Samarinda cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari:

a. Hasil kerja dan pelaksanaannya. Pegawai DISHUB Kota Samarinda dapat melaksanakan tugas sebagaimana rencana yang telah ditentukan. Namun efektivitas kerja pegawai belum maksimal, karena masih ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu karena adanya kendala-kendala. Hasil dan pelaksanaan kerja juga dapat dilihat dari penyelesaian tugas mendadak dan kreativitas pegawai.

b. Jumlah pegawai di DISHUB mencukupi untuk melaksanakan tugas pekerjaan, apalagi ada peralatan canggih yang digunakan yang dapat mempercepat waktu pelaksanaan pekerjaan. Berkurangnya jumlah pegawai karena tidak masuk kerja tidak terlalu mengganggu efektivitas kerja. Tanggung jawab pegawai di DISHUB juga cukup tinggi, yang ditunjang oleh kemampuan atau skill pegawai yang sesuai dengan bidang tugasnya

Faktor-faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai di DISHUB Kota Samarinda antara lain :

- a. Tingkat absensi
- b. Ketidaksiplinan pegawai
- c. Faktor luar seperti adanya tugas di luar tupoksi, gangguan teknis dan non teknis, gangguan sarana kerja, dan koordinasi dengan unit atau instansi lain yang tidak lancar

## 6. Saran

Diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan mencintai pekerjaan, meningkatkan loyalitas kerja dan organisasi, meningkatkan rasa pengabdian kepada negara dan masyarakat, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, berusaha menggunakan peralatan kerja secara lebih efektif dan efisien

## Daftar Pustaka

- 1) Anonim, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian  
Undang-undang Nomer 5 tahun 2014 Tentang Fungsi Pegawai Aparatur Sipil Negara
- 2) Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 3) Gibson, Ivancevich, Donnely.'1997. Organisasi : Perilaku – Struktur – Proses, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT Binarupa Aksara.
- 4) Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung : ALFABATA
- 5) Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- 6) Lexi J. Moleong. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 7) Manahan P. Tampubolon. 2007. Perilaku Keorganisasian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 8) Moekijat. 1997. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- 9) Nawawi, H. Hadari. 2005. Metode Penelitian Bidang Social. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- 10) Sutopo. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta : UNS Press. Pasing

- 11) Suhardiman, 2015, pengembangan Organisasi. Diktat Mata Kuliah Pengembangan Organisasi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- 12) Yeremias T. Keban. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu. Edisi 2. Yogyakarta : Gaya Media.

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Marjoni Rachman M.Si**

NIP. 19620322.198703.1.005

**Dr. H. Futum Hubaib S.Sos., M.Si**

NIP.19690228.200112.2.004