

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PALU

9

Oleh: Juemi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pegawai dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kota Palu. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Palu, objek penelitian dibatasi hanya pada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penarikan sampel dilakukan secara purposive sampling terhadap pegawai sebanyak 54 orang responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta pembiayaan.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Pendidikan, Pegawai

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan secara umum merupakan tanggung jawab kita semua, namun secara kelembagaan pendidikan beradan pada lembaga yang mengelola pendidikan yaitu Dinas pendidikan Kota Palu yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Salah satu tanggung jawab kepala dinas yaitu meningkatkan efektivitas kerja bagi setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai visi dan misi lembaga yaitu.

Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palu berjumlah 72 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai adalah bagian yang terpenting yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, bilamana seorang pegawai telah tampil dibidangnya masing-masing maka akan mudah untuk melaksanakan segala tugas dan fungsinya, jika sebaliknya maka akan terjadi kesimpang siuran untuk itu seorang pegawai hendaknya memahami segala tugas yang diembangnya. Atas dasar inilah peneliti mengkaji faktor-faktor apakah yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai PNS pada Dinas Pendidikan Kota Palu.

TINJAUAN PUSTAKA

Dinas Pendidikan merupakan wadah dalam bentuk organisasi yang mengelola kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan. Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, karena mengukur keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas. Kotler dan Anderson (200:601) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah suatu sistem mencapai tujuan-tujuannya. Siagian (1982:151) berpendapat bahwa efektivitas adalah kegiatan yang telah dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun target target yang telah dicapai ini tentu saja harus dihubungkan dengan mutunya. Zulyanti dalam Resi Yudhaningsih (2011:41) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah: (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik lingkungan, (3) karakteristik pekerja, (4) kebijakan dan praktek manajemen.

The Liang Gie (1991:53) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai adalah (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas, (6) produktivitas. M.Steers

(1980:192), Zulyanti (205:29) dalam Resi Yudhaningsih (2011:41) menjelaskan bahwa indikator mengukur efektivitas kerja meliputi:

- Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain, Hal ini sesuai pendapat Ricard M.Streers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.
- Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu Hasibuan (2001:94) dalam Zulyanti (2005:29).
- Kepuasan Kerja. Hasibuan (2001: 202) dalam Resi Yudhaningsih (2011:42) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh setiap pegawai berdasarkan tingkat motivasi, kemampuan dan dilengkapi berbagai perlengkapan atau sarana dan prasarana yang dapat menunjang aktivitas keseharian pegawai serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau sesuai dengan visi dan misi sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2005:1). Adapun cara yang digunakan sesuai dengan jenis dan tipe maka penelitian ini mengarah pada jenis penelitian menggunakan bentuk penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang aktual, kemudian menggambarkan fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi, tidak menguji hipotesis melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan apa yang diteliti. Dengan bentuk deskriptif ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada Dinas pendidikan Kota Palu. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan kemudian menentukan informan dengan menggunakan Purposiv sampling yaitu tujuan untuk mendapatkan data sesuai kebutuhan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dari informan inilah peneliti mencari dan menemukan informasi secara tuntas kemudian diolah dengan mengacu pada model interaktif teori Mills dan Huberman (1994:42).

HASIL PENELITIAN

Efektivitas pelayanan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *performance* meliputi efektivitas kerja lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dapat diukur melalui hasil kerja, yang merupakan hasil yang dicapai berdasarkan ketepatan waktu kerja dan kepatuhan kerja dengan

mennggunakan pedoman dan kemampuan kerja, yang merupakan suatu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat memuaskan lembaga serta sikap, yang merupakan suatu hasil kerja pegawai secara respon dalam penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik serta bertanggung jawab. Lebih jelasnya dapat dilihat pendapat responden tentang efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu.

Dalam menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai dapat dilihat pada factor penghambat dan pendukung, maka penulis melakukan 4 (empat) cara metode yang dianggap mampu menjelaskan fenomena empiris yang terjadi dalam konteks penelitian ini, adapun cara tersebut yaitu pertama melakukan observasi di lapangan, berkaitan dengan fokus penelitian, yaitu analisis efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu, kemudian wawancara. Kedua yaitu menelaah data-data sekunder yang berkaitan dengan efektifitas kerja. Ketiga yaitu melakukan perpaduan dengan data-data primer hasil penelitian di lapangan. Keempat dokumentasi yaitu, mendokumentasikan berbagai data yang mendukung penelitian sehingga satu sama lain saling memperkuat.

Keempat hal tersebut di atas dapat menjelaskan secara jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari faktor penghambat dan pendukung dalam konteks efektifitas kerja pegawai melaksanakan tugas dan gungsinya sebagai pengelola pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Palu, disisi lain dengan menggunakan empat cara tersebut diharapkan akurasi dan validitas data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam konteks penelitian ini faktor-faktor penghambat dan pendukung bukan merupakan bagian variabel maupun indikator akan tetapi bagian ini merupakan pelengkap dari analisis efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu.

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yang merupakan bagian dari faktor-faktor penghambat dalam peningkatan motivasi terhadap efektifitas pelayanan yaitu pertama mengenai tingkat pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM), kedua adalah Sarana dan Prasarana, ketiga pendanaan. Dan dari segi faktor-faktor penunjang dalam mengefektifkan pelayanan adalah faktor kepemimpinan.

Faktor Penghambat.

2. Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu ujung tombak dalam mensukseskan visi dan misi organisasi, sehingga pegawai diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan, karena pengetahuan dan keterampilan merupakan determinan dari kemampuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal, sebab melalui pendidikan akan dapat membantu dan menambah pengetahuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban bagi setiap manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil, disamping itu kemampuan pegawai dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti keterampilan dan intelektual bahkan sampai kepada sifat pribadi yang dimiliki, unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dituntut sesuai perincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan cara tertentu.

Berdasarkan data di lapangan yang diperoleh penulis bahwa tingkat pendidikan pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palu dapat dilihat dari tabel 2 dari jumlah pegawai 72 orang, jumlah S2 ada 8 orang, S1 25 orang Sarjana Muda ada 3 orang,

sedangkan pegawai yang berpendidikan SLTA masih ada sekitar 36 orang . Dengan adanya fakta tersebut bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu relatif seimbang, sehingga pegawai masih perlu di motivasi untuk meningkatkan kemampuannya, sebab tingkat pendidikan pegawai masih ada sekitar 50% yang berpendidikan SLTA, erat kaitannya dengan efektivitas pelayanan, maka ada tiga persoalan yang muncul adalah pertama hasil kerja akan sangat berpengaruh baik dari sisi pemahaman untuk melaksanakan tugas dan fungsi. Kedua kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi dalam rangka efektivitas kerja yang baku. Ketiga sikap berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan unsur yang sangat menunjang dalam melaksanakan kegiatan, untuk mengaplikasikan tugas pokok dan fungsi di setiap instansi baik pemerintah maupun swasta. Sarana dan prasarana diperlukan untuk memudahkan suksesnya program yang sudah direncanakan sebelumnya. Dan untuk membantu memudahkan pelaksanaan kegiatan, termasuk pelaksanaan pemberian pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Palu yang mempunyai kendala dan persoalan sarana dan prasarana tersebut. Sehingga dalam proses pemberian pelayanan, seperti pegawai yang akan mengurus kenaikan pangkatnya dan guru yang akan di sertifikasi yang mempunyai kendala dan persoalan sarana dan prasarana seperti ruang tunggu. Juga tidak kalah pentingnya adalah gedung untuk melaksanakan kegiatan yang begitu kelihatan sempit berdasarkan pengamatan penulis di lapangan.

Fenomena ini terjadi karena sarana dan prasarana gedung yang begitu sempit dan padat dengan berbagai dokumen, sehingga pegawai dalam melaksanakan aktivitas masih terganggu.

3. Pembiayaan

Biaya untuk mendukung pelayanan yang memuaskan, memang tidaklah mudah melakukan atau memberikan secara memuaskan terhadap masyarakat terutama masyarakat yang berkepentingan dengan pendidikan ataupun pegawai yang terkait. Hal ini karena untuk memenuhi keinginan masyarakat perlu didukung biaya pemerintah Kota Palu yang memadai, mengingat biaya yang belum memadai sehingga untuk memberikan pelayanan yang sangat baik atau sangat memuaskan belum dapat terpenuhi.

Mencermati ketiga aspek sebagai temuan tersebut bahwa efektivitas kerja pegawai memberi pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Palu yang berpengaruh adalah sumber daya manusia, peralatan dan pembiayaan, hal ini didukung pendapat The Liang Gie (1991:53) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai adalah (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas, (6) produktivitas.

Faktor Pendukung

Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu memiliki motivasi kerja yang baik dan dalam menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pegawai memiliki motivasi disebabkan karena pegawai pada umumnya memiliki tingkat motivasi dan prestasi yang baik, dengan tujuan untuk mendapatkan kekuasaan, penghargaan.

Salah satu faktor yang mendukung pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah unsur pimpinan yang begitu antusias untuk member dorongan pada pegawainya agar mau mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui pendidikan formal maupun non

formal. Namun informasi dari salah satu responden mengatakan bentuk motivasi yang ada di dinas Pendidikan Kota adalah bentuk motivasi sebatas pemberian dorongan dan pujian bagi pegawai yang memiliki inovasi dan kreatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini , maka dapat di simpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai memberi pelayanan berada pada kategori baik yaitu diantara 54 responden ada 27 orang yang menyatakan baik. Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *performance* atau hasil kerja lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu hasil kerja, kemampuan dan sikap pegawai dalam memberi pelayanan. Alasan bahwa pegawai bekerja berdasarkan ketepatan waktu kerja dan kepatuhan kerja dengan mennggunakan pedoman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori baik, dengan alasan pegawai memiliki keterampilan konseptual, terkhnis dan kemanusiaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam memberi layanan memiliki sikap yang baik, dengan alasan bahwa pegawai dapat merespon baik yang berkaitan dengan tugas maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Palu serta bertanggung jawab.

Saran-Saran

Dari kesimpulan penelitian ini, maka dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

- Perlu ditingkatkan efektivitas kerja dengan memberi motivasi yang lebih tepat terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu.
- Perlu ditingkatkan kemampuan konseptual agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan.
- Perlu menyediakan anggaran dalam meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan pelayaranan prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Juemi, 2008. *Analisis Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu*. Disertasi: Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu.
- Miles & Huberman. 1994. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Kotler dan Anderson, 2000. *Strategi Pemasaran Untuk Organisasi Nirlaba*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2000. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Tudhaningsih, Resi, 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Prubahan dan Budaya Organisasi*, Jurnal pengembangan Humaniora Vol.11 No.1 April 2011. Politeknik Negeri Semarang. Di Akses tanggal 7 Juli 2013.
- Zulyanti Sri, 2005. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT.Tri Cahya Purnama* . Di Akses Tanggal 8 Juli 2013.