

Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu

Zainuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

Email : Coresponding Author*

Kata Kunci

1. Efektifitas kerja
2. Kemampuan menyesuaikan diri
3. Prestasi kerja
4. Kemampuan kerja

Abstrak : Penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman yang mendalam dan jawaban atas fakta permasalahan yang berkaitan dengan Efektifitas Kerja Pegawai Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu..informan dalam penelitian ini adalah pegawai kelurahan boyaoage kecamatan tatanga yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan dan pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Richard M. Steers yang meliputi kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kemampuan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja pegawai kelurahan boyaoage kecamatan tatanga kota palu dapat dinyatakan baik atau efektif, namun disarankan agar pegawai kelurahan boyaoage tetap meningkatkan kinerjanya

Keyword

1. **Work effectiveness**
2. **Ability to adapt**
3. **Work performance**
4. **Work ability**

Abstract : This research aims to obtain an in-depth understanding and answers to the facts of problems related to the Work Effectiveness of Employees in Boyaoge Village, Tatanga District, Palu City. The informants in this research are employees of Boyaoge Village, Tatanga District, who were determined using a purposive sampling technique. Data collection and retrieval techniques consist of observation, interviews and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation and drawing conclusions. The theory used in this research is Richard M. Steers' theory which includes adaptability, work performance and work ability. The results of the research show that the work effectiveness of Boyaoge sub-district employees, Tatanga sub-district, Palu city can be declared good or effective, but it is recommended that Boyaoge sub-district employees continue to improve their performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan efektivitas kinerja pegawai dalam memajukan suatu perusahaan, dapat dilihat dari berbagai kegiatan yang di ikuti oleh setiap pegawai. Efektivitas kinerja yang tercipta dengan baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan tersebut melalui efektivitas kinerja pegawai adalah bagaimana upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dengan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat. Di era globalisasi saat ini, masyarakat senantiasa memerlukan organisasi pemerintah sebagai salah satu fungsi pemerintah yang vital yaitu menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pada era reformasi ini, sangat dibutuhkan sistem pemerintahan yang memungkinkan cepatnya penyaluran aspirasi rakyat, tetapi tetap berada di bawah pengawasan pemerintah pusat. Selain itu, sumber daya alam daerah di Indonesia yang tidak merata juga merupakan salah satu penyebab diperlukannya suatu sistem pemerintahan yang memudahkan pengelolaan sumber daya alam yang merupakan sumber pendapatan daerah sekaligus menjadi pendapatan nasional. Oleh karena itu, pemerintah pusat membuat suatu sitem pengelolaan pemerintahan di tingkat daerah yang di sebut otonomi daerah.

Sesuai Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah yakni : "Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan

perundang-undangan”, maka pemerintahan administrasi Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu juga telah melaksanakan perundang-undangan tersebut dengan mengatur dan mengelola sendiri sumber daya, keuangan dan aset kota palu.

Sejalan dengan upaya untuk memantapkan kemandirian pemerintah kelurahan boyaoage kecamatan tatanga kota palu yang dinamis dan bertanggung jawab, serta mewujudkan pemberdayaan dan otonomi daerah dalam lingkup yang lebih nyata, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme sumber daya manusia.. Upaya-upaya untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya di kelurahan boyaoage kecamatan tatanga kota palu harus dilaksanakan secara komprehensif dan terintegrasi, mulai aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sehingga otonomi yang diberikan kepada kelurahan boyaoage mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya..

Aspek pelaksanaan, pemerintahan kelurahan boyaoage kecamatan tatanga kota palu dituntut untuk menciptakan sistem manajemen yang mampu mendukung operasionalisasi pembangunan. Salah satu aspek dari pemerintahan kelurahan harus diatur secara hati-hati adalah masalah sumber daya manusia.

Pada Kantor Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu, yang berperan dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah semua komponen yang terdapat pada struktur kelurahan boyaoage, harus memiliki staf dengan integritas dan kejujuran yang tinggi. Selain itu, untuk mendukung kelancaran operasional pemerintahan kelurahan, perlu didesain sistem pengendalian manajemen yang baik. Sistem pengendalian manajemen harus didukung oleh struktur organisasi yang baik. Dalam struktur organisasi yang baik, tentu saja haruslah terdiri dari pegawai yang baik, yang berkualitas tinggi, bervisi strategis dan mampu berpikir strategis, serta memiliki moral yang baik sehingga dapat mengelola pembangunan di kelurahan boyaoage dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, maka peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Kemampuan manusia memanglah terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers (1980:192)

yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi bukan hanya prestasi kerja namun adanya kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

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 memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan kelurahan, 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.

Berdasarkan uraian tersebut, secara jelas dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan di pemerintahan kelurahan tidak terlepas bahkan sangat berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia terutama pegawai yang berperan didalamnya.. Dengan demikian bila dalam mendayagunakan sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan observasi efektivitas kerja pegawai kelurahan boyaoe kecamatan tatanga kota palu belum dapat dikategorikan efektif karena masih ada pegawai belum memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga kerjasama antara satu dengan yang lain belum kelihatan harmonis. Kemudian prestasi kerja berdasarkan kecakapan,

keahlian belum memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan Pegawai yang belum maksimal diberi kesempatan untuk lebih maju kearah yang lebih berkualitas..

LANDASAN TEORI

Perkataan efektivitas meskipun sering diucapkan, tetapi sering pengertiannya mempunyai makna yang berbeda. Suatu upaya untuk mendefinisikan yang umum dan sering digunakan adalah bertumpu pada pendekatan efektivitas dari segi optimasi tujuan, yakni kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas sendiri merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan (Handoko, 2003:54).

Selanjutnya Susanto (2004:41) mengemukakan pengertian efektivitas yaitu : Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan. Sedangkan menurut Amsyah (2003:131), efektivitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai efektivitas pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal.

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) menjelaskan bahwa Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan

seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang di capai, makin tinggi efektivitasnya.

Pengertian Efektivitas mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya (Steers, 1980:1). Berbagai literatur, konsep yang membahas efektivitas menunjukkan hasil yang dicapai, dalam arti bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif.

Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif. Menurut pendapat Gibson Ivancevich Donnelly, menyebutkan bahwa ukuran efektivitas organisasi, sebagai berikut : 1. Produksi adalah merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan. 2. Efisiensi adalah merupakan perbandingan (ratio) antara output dengan input. 3. Kepuasan adalah merupakan ukuran untuk menunjukan tingkat dimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. 4. Keunggulan adalah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal. 5. Pengembangan adalah merupakan mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan masyarakat. (Gibson, 1996:34).

Efektivitas kerja sangat penting peranannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam kerja. Sedangkan dalam organisasi, Keefektifan menunjukkan sejauh mana organisasi atau perusahaan telah merealisasi sasarannya (Budihardjo,2014:21). Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektifitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya,apakah pelaksanaan suatu kegiatan/tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan,dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat dijelaskan bahwa Efektivitas kinerja merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok, hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pandangan mengenai efektivitas itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dicapai apabila organisasi itu juga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan. Dalam hal ini efektivitas harus termasuk juga efisiensinya.

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja pegawai berhasil, dilakukan dengan baik, atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Menurut Ronald O'Relly (2003:119) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah:

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

3. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam mengukur efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu penulis menggunakan teori menurut Richard M. Steers (1980:192), yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. 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. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja 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. Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. 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.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode pemecahan masalah yang diteliti dengan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai keadaan obyek penelitian terhadap gejala-gejala yang terjadi pada pokok yang diteliti (seseorang, lembaga, masyarakat dan lainnya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya (Nawawi, 2001 : 63).

Dasar penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwandi (2008 : 1) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan dan tulisan dan perilaku orang-orang yang

diamati. Artinya penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan suatu kejadian yang diamati melalui ucapan, tulisan, dan tingkah laku

PEMBAHASAN

Organisasi apapun bentuknya pasti mengharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Efektivitas sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat. Mengacu pada teori Gibson (1987:25) mengenai keefektifan, dikatakan bahwa keefektifan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Pegawai Negeri Sipil sebagai seorang individu merupakan pelaku dalam efektivitas Individu. Dalam Prespektif keefektifan, dibagi dalam tiga tingkatan dan bagian yang paling mendasar adalah keefektifan Individu. Keefektifan suatu Kelompok akan ditentukan oleh keefektifan individu dan keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan kelompok. Dengan kata lain, organisasi akan efektif, jika individu (Pegawai Negeri Sipil) juga efektif. Ricard M. Steers (1980:192) yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi bukan hanya prestasi kerja namun adanya kerjasama dalam pencapaian tujuan. Jadi untuk mengukur efektivitas kerja pegawai meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya dalam mengerjakan tugas dan/atau mencapai tujuan organisasinya. Penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan memperhatikan situasi serta menciptakan komunikasi dan mampu menciptakan kerjasama yang baik.

Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa kemampuan seseorang tidak mutlak bersumber dari tingkat pendidikan, akan tetapi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Aspek kemauan seseorang untuk memahami tugas dan fungsinya, yaitu

memiliki motivasi untuk belajar dan bertanya. Husein Uman (2008:42) menjelaskan bahwa motivasi bagi pegawai yang memiliki kemauan belajar merupakan motivasi yang bersumber dari dalam dirinya untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

Lebih lanjut diketahui bahwa komunikasi merupakan jalur untuk melaksanakan tugas secara efektif dan meraih kesuksesan. Hal ini didukung pendapat Husein Umar (2008:42), Komunikasi ada dua komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi . Komunikasi antar pribadi dilihat dari sisi keterbukaan, empathy, dukungan dan kesamaan serta komunikasi organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi kesamping serta komunikasi keluar. Hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri, mampu menciptakan kerjasama, baik internal maupun eksternal. sehingga diharapkan pegawai yang satu dengan yang lain saling mengingatkan dan saling mengisi agar pelaksanaan kegiatan dilaksanakan di kelurahan boyaoe dapat lebih baik.

Sebagaimana peneliti amati bahwa selama ini bahwa efektivitas kerja pegawai belum dikategorikan efektif karena pegawai belum mampu menyesuaikan diri dengan menyesuaikan situasi, menciptakan komunikasi dan kerjasama antara satu dengan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai menyadari pentingnya kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kompetensi yang dimaksud adalah pengetahuan dan kemampuan.

2. 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 (Hasibuan, 2001:94). Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan, kemampuan, dan keahlian: dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.

- b) Kedisiplinan: Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kepribadian: Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- d) Tanggung jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Kelangsungan hidup suatu organisasi dalam hal ini Kantor Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu salah satu diantaranya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja pegawai dapat dikatakan baik, sebab pegawai memiliki kesadaran akan masing-masing tugas yang di emban, pegawai juga mampu mengerjakan tugasnya dengan terampil dan disertai dengan keahlian, sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Lebih lanjut diketahui bahwa kedisiplinan pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian ditunjang dengan keterampilan, kemampuan dan keahlian yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu, kepribadian dari pegawai itu sendiri juga dapan menunjang prestasi kerja pegawai. Sutrisno (2011:149) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Karakteristik pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana, betapa punbaiknya mekanisme dan lingkungan kerja, tanpa dukungan kualitas sumber daya yang mengisinya tidak akan ada artinya. Berbicara tentang sumber daya pegawai, diperlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam

bidang kegiatannya, sumber daya manusia dari level atas sampai pada pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya tanggung jawab.

Tinjauan yang dilakukan pada aspek prestasi kerja pegawai sudah dapat dikatakan efektif, dimana pegawai telah memiliki keterampilan, kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya dengan kedisiplinana dan penuh tanggung jawab dalam menggunakan sarana dan prasaran yang tersedia, selain itu rata-rata pegawai juga memiliki kepribadian yang baik dan menjalin hubungan yang baik pula antar sesama pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja

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 indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

- a) Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
- c) Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d) Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- e) Gaji dan finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pemimpin telah memberikan penilaian kepada bawahannya dengan jujur dan objektif, dimana atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

Ricky W. Griffin dalam Fahmi (2013:68) mengemukakan dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi, yaitu metode objektif dan metode pertimbangan. Metode objektif nmenyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Namun bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang

pegawai memiliki kesemoatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada pegawai yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal. Sedangkan metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki seorang pegawai. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seseorang pegawai ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus, maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari pegawai tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Adapun pada hal seperti pembagian dan penugasan managerial oleh pimpinan telah dilaksanakan dengan adil, yakni sesuai dengan keahlian dan bidang masing-masing pegawai. Masalah alokasi tenaga kerja adalah masalah yang berhubungan dengan alokasi optimal dari berbagai macam sumber daya yang produktif, terutama tenaga kerja atau personalia yang mempunyai tingkat efisiensi berbeda-beda untuk pekerjaan yang berbeda-beda (Handoko, 2000 : 183).

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tidak saja dapat dilakukan melalui pelatihan, akan tetapi dapat pula melalui pemberian tugas-tugas tertentu. Tugas yang diberikan itu tentu tugas-tugas yang menghendaki pengembangan potensi diri para pegawai itu sendiri. Pemberian tugas merupakan kegiatan yang baik, diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya, sehingga dengan pelaksanaan tugas-tugas itu yang bersangkutan akan tertantang untuk menggerakkan segala kemampuan yang ada pada dirinya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan tepat waktu, dan dengan hasil terbaik . Dengan alokasi atau pemberian tugas kepada pegawai yang tepat, membuat pegawai bekerja dengan perasaan yang kondusif sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik, yang mana akan

menimbulkan kepuasan tersendiri kepada pegawai saat selesai melaksanakan tugasnya dengan baik dan tentu saja akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai tersebut.

Maman Kusman (1999:1-2) mengatakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan unsur dari kepuasan kerja yang : (1) bersumber atau melekat pada pekerjaan (*intinsic factors*) serta yang berada di lingkungan kerja pegawai yang bersangkutan (*extrinsic factors*) dan (2) bersumber dari proses kerja dan hasil kerja (*satisfaction on the work process and outcome*).

Hubungan dalam organisasi banyak terkait dengan rentang kendali (*span of control*) yang diperlukan organisasi karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki manusia yang dalam hal ini adalah para atasan. Pemimpin yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman yang dikutip dalam Umar (1997:31), lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah : cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif. Landasan kepemimpinan yang kokoh ini, apabila telah mampu dilaksanakan dengan baik oleh atasan, tentu saja dapat menimbulkan kepuasan pada pegawainya.

Menyimak dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan tanggapan dari informan, kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu ditinjau dari aspek kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja telah efektif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam melihat Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu aspek kemampuan menyesuaikan diri, aspek prestasi kerja dan aspek kepuasan kerja dimana secara keseluruhan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu telah efektif.

Dari aspek kemampuan menyesuaikan diri pegawai telah mampu menyesuaikan diri, mampu menciptakan komunikasi dan mampu menciptakan kerjasama yang baik. Dari aspek prestasi kerja pegawai juga telah efektif, dimana pegawai telah mampu melaksanakan tugasnya

dengan terampil, dengan keahlian yang baik, serta disiplin dalam menyelesaikan tugas, pegawai juga ditunjang dengan kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan baik, memiliki

kepribadian yang baik dan bertanggung jawab. Sedangkan apabila dilihat dari aspek kepuasan kerja pegawai juga telah bisa dikatakan efektif, dimana pegawai telah merasa adil dalam penilaian dan pemberian pekerjaan mereka oleh pimpinan, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, serta pegawai juga merasa telah mendapatkan kesempatan untuk maju dan meningkatkan kemampuan selama kerja. Begitu pula dengan masalah gaji dan financial yang telah dirasakan telah memuaskan dan layak oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. (2003). *Manajemen Sistem Informasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Prasetya M ulya Publisihing. Jakarta.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1987). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses* Jilid 1, Edisi 5. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T, H. (2003). *Manajemen*. BPFEE. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 1. Yogyakarta : BPPE
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat. (1986). *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Salemba Empat. Jakarta.
- Maman, K. (1999). *Perilaku Organisasi*. Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University, Press Yogyakarta.
- Ronald O'reilly. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta
- Steers, M. R. (1980). *Efektifitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Lingga Jaya. Bandung.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Umar, H. (2008). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah