

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Efektifitas kerja pegawai merupakan strategi kinerja yang memfokuskan pada perbaikan proses dan kualitas perbaikan pegawai. Falsafah dasarnya efektifitas kerja yaitu mengerjakan pekerjaan yang benar, sebagai filsafah perbaikan kualitas kerja, maka esensi dari efektifitas ini adalah perbaikan ke arah kinerja yang benar, dan mutu pelayanan serta konsep kerja yang mengarah pada kepuasan layanan masyarakat.

Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia, maka efektifitas menjadi faktor yang sangat dibutuhkan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Organisasi atau lembaga pemerintah maupun swasta tidak dapat berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mempunyai kualitas sebagaimana diharapkan.

Oleh karena itu sangatlah tepat dikatakan suatu organisasi atau lembaga pemerintah ataupun swasta akan berjalan dengan baik dan dapat melaksanakan program - program kegiatan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sistem kerja yang tepat guna memadai.

Efektifitas kerja pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan semua tugas - tugas yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo ini, yang sangat menarik adalah Efektifitas Kinerja para pegawainya. Sistem kerja yang sesuai dengan konsep pelayanan masyarakat yang berkualitas bisa mengendalikan program kerja dengan baik namun masih belum memaksimalkan

aktivitas kinerja yang sangat berpengaruh terhadap kantor tersebut sehingga pekerjaan menjadi tidak terkontrol disebabkan kurangnya efektifitas.

Dalam mengatur kinerja atau mengefektifikannya itu sangat bergantung pada fungsi-fungsi manajemen, yakni (perencanaan, pengorganisasian, staffing, koordinasi, pelaporan, pengarahan dan pengendalian), ini akan sangat berpengaruh terhadap lembaga pemerintahan seperti Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo. Karena hal ini juga merupakan arahan untuk mengatur semua aktivitas serta proses kinerja dalam lembaga pemerintahan tersebut.

Efektifitas juga bisa dihubungkan dengan aktivitas pegawai yang merencanakan pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemberian motivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi atau lembaga pemerintah seperti di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

Efektifitas pegawai juga dinilai dari cara mengkoordinasikan sumber daya yang dimiliki oleh Kantor Wilayah ini, sehingga menghasilkan suatu jasa secara efisien. Dalam filsafah manajemen adalah aktivitas yang merupakan motivasi untuk efektifitas kerja pegawai agar dapat memunculkan ide - ide kreatif, cakap dan berani mengambil keputusan, agar sesuatu hal yang dikerjakan bisa disempurnakan secara dinamis.

Sebaliknya jika efektifitas dalam Kantor Wilayah tersebut berjalan dengan kurang baik, maka tidak akan ada kreativitas dan pastinya suatu Kantor Wilayah akan tidak stabil, dikarenakan pengorganisasian yang statis. Disini pasti akan sangat membutuhkan adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada seluruh pegawai agar dapat bekerja sama baik itu atasan maupun bawahan demi kestabilan suatu efektifitas di Kantor Wilayah tersebut.

Setiap instansi terutama Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional, pasti sangat mengutamakan kepentingan bersama ketimbang kepentingan pribadi, misalnya pekerjaan kantor sehari - hari harus diutamakan dari pada pekerjaan sendiri, namun masalahnya masih ada saja orang yang tidak mengerti dengan tujuan dibentuknya organisasi di Kantor Wilayah tersebut. Sikap yang tidak disiplin, dengan waktu yang sebenarnya ditentukan oleh kantor, itu yang akan mempengaruhi lambatnya suatu efektifitas kerja, apalagi keterlabatan, tanpa alasan yang tidak jelas. Dan sikap yang tidak jelas itu akan memperburuk keadaan dalam kinerja sehingga pegawai tersebut enggan melakukan pekerjaannya.

Melakukan efektifitas dalam bekerja itu hendaknya mematuhi semua peraturan termasuk datang diwaktu yang ditentukan oleh Kantor, dan keluar pun tepat pada jam pulang yang sebenarnya, dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya. Ada kalimat yang selalu dipegang oleh orang yang mungkin tidak tau menghargai waktu “peraturan dibuat untuk di langgar” kalimat seperti itu yang membuat orang lupa akan tujuannya dalam bekerja. Hal ini pun masih ditemui di Kanwil tersebut, sedikit dari orang-orang yang memiliki jabatan tidak bisa mendisiplinkan diri mereka sendiri.

Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional harus mempunyai pusat wewenang, artinya wewenang itu dipusatkan atau dibagi-bagikan tanpa mengabaikan situasi apapun yang akan memberikan hasil yang memuaskan. Tidak dalam arti menunda - nunda pekerjaan yang ada situasi yang tidak maksimal akan berdampak buruk pada kantor tersebut. (Drs. H. Malayu S.P Hasibuan : 2000)

Permasalahan ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Efektifitas Kerja Pegawai “ dengan lokasi penelitian bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penelitian dapat mengidentifikasi beberapa masalah:

1. Tingkat efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo masih belum maksimal.
2. Kurangnya disiplin kerja pegawai.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka peneliti merumuskan masalah bagaimana **Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo?**

1.4 Tujuan

Tujuan yang diharapkan peneliti, untuk mengetahui secara jelas tentang efektifitas kerja pegawai dalam melaksanakan kinerjanya di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan sebagai masukan kelak akan meneliti sehubungan dengan efektifitas kerja pegawai dalam melaksanakan kinerjanya.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian adalah Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo, Jln Brigjen Piola Isa, kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan, terhitung mulai bulan Desember 2012 sampai Februari 2013.

1.7 Sumber Data

Data ini diperoleh dalam penelitian melalui sumber - sumber yang dapat dipercaya yaitu:

1. Sumber data primer

Berupa data - data yang diperoleh dari wawancara dengan pegawai, di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

2. Sumber data sekunder

Berupa data - data yang diperoleh dari buku - buku yang ada hubungannya dengan karya tulis yang diteliti.

1.8 Teknik Dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis serta langsung terhadap objek yang sedang diteliti.

1.9 Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data yang telah didapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu menggambarkan data - data yang diperoleh melalui observasi maupun wawancara sesuai dengan fokus penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Efektifitas Kerja

2.1.1 Pengertian Efektifitas Kerja

Efektifitas merupakan kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan tujuan dalam melaksanakan kinerja. Efektifitas juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang berisi kreatifitas, dan efektifitas adalah perangkat kerja manusia dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal.

Menurut Chung dan Magison (dalam Mulyasa, 2003 : 82) dalam kamus besar bahasa Indonesia (1990 : 219) dikemukakan efektifitas berarti efeknya (akibatnya, pengaruh, kesanya), jadi dapat dikatakan sebagai kesesuaian antar orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, artinya bagaimana suatu kantor berhasil memanfaatkan sumber - sumbernya dalam melaksanakan tujuan operasional.

Menurut Duckter (1999 : 7) bahwa efektifitas” adalah menjalankan ataupun melakukan pekerjaan dengan benar” dan yang paling dibutuhkan adalah hasil yang baik dalam bekerja, sekalipun pekerjaan yang benar itu sangatlah sulit untuk setiap pegawai.

Menurut pendapat F. W Taylor (1911) “mengembangkan metode-metode kerja yang terbaik” itu jga termasuk dari efektifitas kerja, karna akan memaksimalkan kinerja.

Natawijaya (1979 : 56) mengemukakan ”efektifitas adalah mampu berhasil dalam kinerja untuk menghasilkan bunga yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat - pendapat diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat di simpulkan bahwa efektifitas adalah kemampuan seseorang atau beberapa

orang yang terdapat dalam satu organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan ataupun manfaat dari apa yang dikerjakan.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja, ini akan dapat mengurangi rasa tanggung jawab dalam merencanakan dan mengendalikan sistem kinerja yang harus dijalani. Menurut Robbins (dalam Winardi, 1986 : 135), dalam mewujudkan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan maka sangatlah perlu memperhatikan faktor - faktor. Faktor yang dimaksud adalah

1. Kemampuan untuk mengembangkan diri

Adanya semangat dan rasa percaya diri yang kuat untuk mengembangkan diri adalah hal yang sangat berharga, karena itu dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik serta hasil kerja yang baik pula.

2. Kesadaran tinggi

Hal ini untuk melaksanakan tugas dengan baik, karena merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan dengan sungguh - sungguh.

3. Tingkat pendidikan

Tentunya pendidikan adalah hal yang sangat penting, itu adalah modal utama dalam melakukan tugas yang menunjang keberhasilan tujuan yang diharapkan.

4. Iklas dalam melaksanakan tugas

Semangat diri sangatlah perlu untuk menunjang tujuan dalam melaksanakan tugas. Ikhlas dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan.

5. Citra kantor di masyarakat

Baik buruknya kantor itu tergantung dari nilai masyarakat karena setiap kantor memiliki citra yang disadari atau tidak telah melekat pada pada kantor tersebut. Menurut Norman (dalam Kandampully) citra kantor bersumber dari *public*

relation, kesan dan pengalaman nyata dalam melayani masyarakat. Karena itu, setiap kantor harus bisa menjaga hubungan dengan citra yang baik kepada masyarakat.

6. Lingkungan kantor

Suatu lingkungan yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada efektifitas kerja pegawai yakni. Keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial yang mengelilingi atau mempengaruhi setiap individu, dilingkungan kerja.

7. Mutu dari kantor itu sendiri

Maju mundurnya suatu kantor itu dikarenakan mutu kerja pegawai. Hal ini harus ada pada Efektifitas yang berkualitas dalam segala bentuk satuan yang terkait dengan mutu hasil kerja.

8. Pelayanan

Pelayanan yang baik akan mendapatkan respon yang baik pada masyarakat. Sebaliknya jika pelayanan yang buruk tidak akan mendapatkan simpatik dari masyarakat.

9. Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk aktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Menurut Moehijat (2005) disiplin ialah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Artinya, kita dapat mengatur diri kita sendiri tanpa ada aturaran dari orang lain.

10. Keahlian

Keahlian juga merupakan penunjang yang terpenting dalam efektifitas kerja. Seseorang harus memiliki kemampuan dalam bidang kerjanya masing - masing agar semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik.

2.1.3 Usaha - usaha Untuk Meningkatkan Efektifitas kerja

Untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai dalam suatu kantor memang bukanlah mudah, sebab efektifitas merupakan hal yang abstrak, tetapi bagaimana cara untuk bisa merangsang para pegawai agar mau dan ikhlas bekerja. Menurut Gary Dessler yang dikutip peneliti dari situs <http://www.google.com> usaha - usaha yang dapat membangkitkan efektifitas kerja, adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Dan Pelatihan

Umumnya para pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda satu sama lain. Sehingga dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja pegawai salasatu usaha yang dapat dilakukan oleh kantor dengan mengadakan pelaksanaan pelatihan bagi tenaga - tenaga kantor. Hal ini agar meningkatkan kesadaran akan efektifitas pegawai.

2. Teknologi

Teknologi sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas keseharian para pegawai, karna itu sangat bermanfaat bagi pegawai untuk menunjang efektifitas dalam melaksanakan kegiatan kantor.

3. Kesejahteraan

Factor - faktor yang sangat mendasar adalah tingkat kesejahteraan. Jika kesejahteraan yang didapat tidak sesuai dengan kondisi ekonomi sekarang ini, jelas semangat untuk meningkatkan efektifitas akan tidak maksimal, sehingga secara tidak langsung, pemerintah telah berperan untuk mengkatkan kesejahteraan para pegawai.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan efektifitas dalam menjalankan tugas sebagai pegawai, karena dalam menjalankan tugas tanpa

disertai keterampilan yang baik, maka tingkat efektifitas individu tersebut akan mengalami hambatan. Oleh karena itu dalam efektifitas kerja kerja, skill adalah salah satu faktor penentu.

5. Kesempatan berprestasi

Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan tentunya mengharapkan peningkatan kareir ataupun pengembangan potensi pribadinya, yang nantinya yang akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi kantornya. Salah satunya adalah dengan membuka potensi, agar bisa mendorong psikologi untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai diperlukan kemauan dari pegawai itu sendiri, serta kerja sama dari semua pihak yang ada dilingkungan kantor tersebut.

2.2 Pegawai

2.2.1 Pengertian pegawai

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu kantor, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas kantor tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai juga merupakan aset dari kantor yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas kantor .

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2000 : 117) Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai adalah salah satu dari tenaga manusia yakni pengusaha dan pemimpin, jadi pegawai menurut peneliti adalah orang yang bekerja dengan menggunakan fikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan.

2.2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prawirosentono (1999 : 2) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia.

Pada kenyataanya para pegawai merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan suatu kantor. Sehubungan dengan kinerja yang baik pegawai langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam kantor.

2.2.3 Pengaruh Efektifitas pada Kinerja Pegawai.

Peningkatan efektifitas kinerja pegawai sangat diperlukan dalam rangka membawa kearah tujuan kantor yang maksimal, upaya peningkatan efektifitas kinerja, ditempuh dengan berbagai macam cara, namun perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor penyebab meningkat atau menurunnya efektifitas kinerja. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mencari faktor-faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas, kinerja pegawai. Teori yang mendasari hal ini yaitu perlunya peningkatan motivasi kerja, peningkatan pengawasan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

2.2.4 Usaha - usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai

Alex S. Nitisimito dalam (Slamet Saksono, 1988:117) mengemukakan beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan semangat dan kinerja kerja pegawai, yaitu:

1. Memberi gaji yang cukup
2. memperhatikan harga diri pegawai
3. menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

4. memberikan kesempatan untuk maju
5. mengusahaakan loyalitas pegawai
6. mengajak berunding para pegawai
7. memberikan inisiatif secara terarah
8. memberikan fasilitas yang menyenangkan

Gaji merupakan faktor dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau birokrasi. Tanpa gaji tidak ada pengertian hubungan kerja antara pegawai maupun kantor, hubungan kerja antar pegawai sangat relatif sifatnya, tergantung pada sikap kesadaran dan penilainnya terhadap ia masih mampu bekerja.

Memperhatikan harga diri pegawai juga sangat diutamakan dalam kantor, dimana seorang pimpinan harus bisa menyelesaikan masalah dengan pegawainya tanpa harus menjatuhkan harga diri pegawainya didepan staf pegawai lainnya, agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tidak mengurangi efektifitas kerja pegawai tersebut.

Menempatkan pegawai diposisi yang tepat, bagian terpenting dalam sebuah kantor, pegawai seharusnya berada diposisi sesuai dengan bidangnya, atau sesuai dengan keahlian kinerjanya masing - masing sehingga pegawai tidak melalaikan tugas - tugasnya yang akan mempengaruhi efektifitas kerja.

Memberikan kesempatan untuk maju, dalam arti semua pegawai berhak memberikan yang terbaik, melaksanakan tugas dengan baik, demi prestasi kantor, karena ada kesempatan besar yang diberikan pimpinan terhadap pegawai tersebut.

Mengajak berunding para pegawai merupakan hal yang baik karena bekerja samalah yang akan membawa kantor menjadi lebih baik, baik dari efektifitas kerja maupun hal terkecil yang dapat membawa kantor kearah yang lebih maju.

Pemberian inisiatif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi pegawai yang bersangkutan. Apabila dikaji secara mendalam, sebenarnya gaji yang cukup dan insentif yang memadai pada hakikatnya juga merupakan pemenuhan kebutuhan yang bersifat psikologis karena sebagai pegawai keduanya merupakan reaslisasi perhatian pimpinan kantor terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Memberikan fasilitas yang menyenangkan, bukan berarti menyalahgunakan fasilitas yang ada, karena fasilitas itulah yang akan membangun efektifitas kerja menjadi lebih baik.

Dari usaha - usaha kinerja diatas hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha yang akan dibangun dengan bersungguh-sungguh, dan kerja yang memiliki kualitas yang baik disetiap kinerja, akan berpengaruh positif terhadap kantor, karena memiliki efektifitas kinerja pegawai yang baik.