

## EFEKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA

*Meilani Stivani Sumenge<sup>1</sup>*  
*Frans C. Singkoh<sup>2</sup>*  
*Ventje Kasenda<sup>3</sup>*

### Abstrak

Efektifnya kerja aparatur sipil negara dapat dilihat dari pencapaian kerja setiap pegawai, karena efektifitas sangat berhubungan erat dengan cara dari pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa yang disiplin, memiliki integritas, professional, serta mampu menyelenggarakan pelayan public bagi masyarakat. Adapun manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan dan masukan bagi Pemerintah setempat untuk lebih mengoptimalkan Efektifitas Kerja Pegawai, dan bermanfaat sebagai pedoman dalam mengevaluasi program kerja juga mengatasi pemecahan masalah tentang bagaimana Efektifnya Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing Pegawai. Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif kualitatif dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi Kerja para Pegawai berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin agar Efektifitas Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa bisa terselenggara dengan baik dan bisa sesuai dengan apa yang menjadi visi dan Misi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa tersebut.

**Kata Kunci** : Efektivitas, Kerja, Aparatur Sipil Negara.

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

## Pendahuluan

Dasar dari sistem administrasi di Indonesia mengacu pada undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-undang dasar 1945.

Efektifnya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat dari pencapaian kerja dari setiap pegawai. Namun dalam hal ini masih saja banyak aparatur sipil negara yang masih kurang profesional dan disiplin yang ditunjukkan pegawai di hampir seluruh instansi pemerintah khususnya di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa. Tingkat kerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai yang dinilai masih sering mengabaikan kedisiplinan kerja di kantor pemerintahan di mana sering terdapat banyak pegawai pemerintah yang kurang disiplin dari hal ketepatan waktu dan kerja atau tugas dari setiap pegawai yang masih belum efektif dan profesional. Banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, hanya mengisi absen, ngobrol, dan pulang tanpa adanya pekerjaan atau tugas yang di kerjakan oleh pegawai.

Efektifitas kerja pegawai sangat berhubungan erat dengan cara kerja dari pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pegawai dituntut untuk dapat bertanggung jawab dalam tugasnya sebagai seorang pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dimana menuntut soal profesionalisme dalam setiap bidang/pekerjaan dan kedisiplinan dari setiap pegawai agar dapat terwujudnya apa yang menjadi visi dan misi di kantor badan kepegawaian daerah tersebut. Namun masih saja ada pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa yang masih kurang bertanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai. Setiap kerja dari seorang pegawai dalam suatu perusahaan / badan / instansi merupakan tolak ukur dari efektif atau tidaknya tujuan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan / badan / instansi tersebut.

Efektifitas kerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil dari suatu perusahaan / badan / instansi dihubungkan dengan apa yang menjadi visi dan misi yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan / badan / instansi tersebut. Yang dapat peneliti lihat dalam kantor BKD (badan kepegawaian daerah ) kabupaten minahasa profesional atau kualitas kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab belum terlalu baik.

## Tinjauan Pustaka

Efektifitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah

ini sebagai hubungan sebab akibat. (Harbani Pasolong 2007:4) Efektifitas menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2005:151) mengemukakan bahwa efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan ; Maksudnya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, itu sangatlah tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, cara melaksanakannya, berapa biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Tujuan dalam ensiklopedia administrasi dikemukakan bahwa efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki. Bila seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya.

Berbicara tentang efektifitas organisasi terdapat beberapa macam pandangan atau perspektif dari setiap ahli. Adam Ibrahim Indrawijaya, (2005:201-202); mengatakan bahwa berbicara tentang efektifitas organisasi dapat dinilai dari dua aspek pokok, yaitu : penilaian efektifitas/prestasi perorangan atau

individu, dan penilaian prestasi organisasi.

Efektivitas merupakan suatu tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan, artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai. Efektivitas kerja dalam suatu organisasi memberikan tekanan pada penilaian terhadap prestasi perorangan dan juga prestasi organisasi. Inti permasalahan dari efektifitas kerja adalah terletak selesainya suatu tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang merencanakan dan hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya. (Sondang dalam Othenk, 2008:4).

Berdasarkan dari beberapa pandangan di atas mengenai kriteria pengukuran efektifitas, dimana terlihat bahwa salah satu pengukuran efektifitas adalah efisiensi, dimana menurut Siagian (2006:149) efisiensi diartikan sebagai perbandingan yang terbaik antara input dan output. Input adalah semua sumber-sumber (*resource*), yaitu sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam proses produksi barang maupun jasa seperti tenaga manusia, bahan-bahan pokok, serta peralatan mesin, cara kerja dan pelayanan. Sedangkan output adalah hasil produksi yang berwujud barang dan jasa (Handayaniingrat, 2007:2).

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan pengukuran efektifitas kerja organisasi, ada dua teori atau pendekatan yakni : pertama pendekatan tujuan atau the goal approach dan yang kedua yaitu pendekatan/teori sistem atau the system theory (Gibson, 2007:27).

1. Pendekatan Tujuan : menurut teori ini, untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas, didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat pencapaian tujuan. Tingkat pencapaian tujuan atau sasaran menunjukkan tingkat efektivitas. Organisasi itu dibentuk dengan tujuan tertentu, bekerja secara rasional dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Namun walaupun pendekatan tujuan ini kelihatannya sederhana, tetapi mengandung juga beberapa persoalan :

- Pencapaian tujuan tidak dapat segera diukur pada organisasi yang tidak memproduksi barang-barang berwujud (*tangible output*);
  - Organisasi berusaha mencapai hasil dari satu tujuan dan tercapainya tujuan seringkali menghalangi atau mengurangi untuk mencapai tujuan yang lain.
  - Adanya beberapa tujuan resmi yang harus dicapai dan disepakati oleh semua anggota adalah diragukan. Pada pendekatan tujuan ini mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap perkembangan manajemen dan teori serta praktek perilaku keorganisasian.
2. Pendekatan Teori Sistem : Bahwa organisasi dipandang sebagai satu dari sejumlah unsur yang saling tergantung yang satu dengan yang lain. arus Masukan (input) dari sistem yang lebih luas (lingkungan) memproses sumber ini, dan mengembalikannya dalam bentuk sudah dirubah (*output*).

Dari kedua teori di atas, maka dapatlah diringkaskan bahwa teori atau pendekatan tujuan menekankan kepada pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian efektif tidaknya suatu hasil yang dicapai sedangkan pendekatan yang kedua teori sistem kepada pentingnya adaptasi terhadap tuntutan ekstern sebagai kriteria penilaian keefektifan.

Disamping dua teori pendekatan di atas, Gibson dkk, menambahkan suatu pendekatan, yaitu dimensi waktu. Menurut pendekatan ini bahwa kelangsungan hidup organisasi merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi sedangkan yang sifatnya jangka pendek adalah meliputi ukuran mengenai produksi (*productive*), efisiensi (*efficiency*), dan kepuasan (*satisfaction*).

Dari uraian di atas jelaslah efektivitas kerja mengemban misi dan peranan yang turut menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk membina serta mengembangkan perilaku organisasi yang turut menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk membina serta mengembangkan perilaku organisasi yang efektif.

Efektivitas merupakan suatu tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan, artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai. Efektivitas kerja dalam suatu organisasi memberikan tekanan pada penilaian terhadap prestasi perorangan dan juga prestasi organisasi. Inti permasalahan dari efektivitas kerja adalah terletak selesainya suatu tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan dan hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian efektivitas kerja aparat pemerintah dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh aparat pemerintah di dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah serta upaya pelayanan berbagai kepentingan anggota masyarakat sesuai dengan waktu yang direncanakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan demi tercapainya tujuan pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Minahasa.

## Hasil Penelitian

Kualitas kerja pegawai adalah mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Ini dilihat dari kualitas atau segi ukuran mutu setiap hasil kerja pegawai yang dicapai oleh badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai dan untuk meningkatkan efektifitas kerja setiap pegawai yang ada di kantor badan kepegawaian daerah minahasa, maka para pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada sudah berusaha untuk menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin, dilihat dari hasil penelitian dan wawancara di atas tersebut, sehingga peneliti melihat bahwa para pegawai berusaha untuk mencapai dan menjalankan tugas mereka dengan baik agar efektifitas kerja yang ada di kantor badan kepegawaian di minahasa bisa terselenggara dengan baik dan bisa sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi di kantor badan kepegawaian tersebut. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai, melalui sub bagian pendidikan dan pelatihan pegawai telah melaksanakan beberapa cara antara lain ialah pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan struktural dan teknis fungsional. Pendidikan dan latihan pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas pegawai

dan pengembangan metodenya yang lebih baik dengan tuntutan jaman sebagaimana tercantum dalam pasal 1 UU No. 101 tahun 2000 bahwa diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di kantor badan kepegawaian daerah di minahasa.

Dilihat dari waktu, waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Jadi pekerjaan itu melihat suvisionalnya melihat tingkat skala prioritas jadi kalau pertama mengenai jam kerja, karena itu jam kerja adalah jam kerja yang disadari dan ditetapkan secara nasional, kalau kita melihat yah dianggap cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Waktu kerja dari pukul 07.00 - 17.00 dirasa sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari tingkat skala prioritasnya, sehingga bisa diatur waktu pengerjaannya. Pekerjaan kalau bisa diselesaikan dalam satu hari. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Dan kalau dilihat dari biaya, Biaya adalah Besaran jumlah anggaran yang digunakan dari setiap hasil kerja. Setiap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa telah diberikan tugas masing-masing dan dengan biaya penyelesaian yang sudah diatur dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian sasaran kerja pegawai dan sudah ditetapkan. Dengan adanya hal seperti itu maka diharapkan para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan tepat pada biaya yang diminta pemerintah dan tepat pada waktunya

sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat, sehingga ada sebagian pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan biaya dan waktu yang sudah ditentukan.

Selama ini biaya yang dilakukan sudah berjalan dengan baik. Hambatan Internal terjadi pada pelaksanaan TUPOKSI yang tidak maksimal akan menghasilkan produktivitas kerja rendah dan bila hal ini terus berlangsung akan mengganggu tugas pokok dan fungsi satuan kerja untuk mencapai visi dan misi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja pegawai. Sehingga bila hal ini dibiarkan dikhawatirkan akan meluas tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BKD. Hambatan eksternal BKD pada Dinas BKD Kab.Minahasa terjadi pada beberapa orang pegawai BKD, yang memperlihatkan kualitas, kemampuan, sopan santun dengan pegawai instansi lain diluar kantor membuat citra instansi BKD Kab.Minahasa menjadi buruk di lapisan masyarakat. Oleh karena itu pimpinan perlu menjaga agar beberapa orang pegawai untuk dapat melayani setiap orang yang datang dengan baik, baik masyarakat umum maupun pegawai lain yang dari instansi lain yang ada keperluan/kepentingan di kantor BKD Minahasa agar jangan sampai terjadi hal-hal yang bisa menyinggung perasaan pegawai instansi lain karena pelayanan yang tidak baik oleh pegawai yang ada di kantor BKD di Minahasa.

## Kesimpulan

1. Kinerja dari Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan pada kategori baik dalam hal ini

ialah kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa yang sudah baik didukung oleh tingkat pendidikan pegawai dan pelatihan-pelatihan yang diikuti pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, namun disisi lain dalam menunjang perspektif ini ketersediaan infrastruktur teknologi masih belum memadai.

2. Kinerja Perspektif Pelanggan dapat dikatakan cukup baik ditunjukkan dengan kepuasan pengguna jasa berdasarkan 4 penilaian yaitu mutu, citra, waktu dan hubungan, Secara umum pegawai sudah puas dengan citra dan hubungan yang dijalin oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa dengan pengguna jasanya, untuk indikator mutu, penilaian terhadap prosedur, kualitas pegawai, hasil dari pelayanan sudah menunjukkan hasil yang baik namun dalam hal kedisiplinan aparatur yang masih kurang, begitupun dari segi waktu, yaitu kecepatan dan ketepatan waktu pemberian pelayanan yang masih banyak dikeluhkan oleh pengguna jasa.
3. Hasil kerja dan pelaksanaannya dari segi kuantitas pegawai sudah ditetapkan dalam pengaturan. Seluruh pegawai memberikan tanggapan positif terhadap pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan atas peran dalam mempengaruhi kuantitas, kuantitas pekerjaannya dengan waktu penyelesaiannya sudah ditentukan, berapa banyak

volume pekerjaan yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu. Dan dilihat dari kualitas cara meningkatkan kemampuan pegawai melalui sub bagian pendidikan dan pelatihan pegawai telah melaksanakan pendidikan structural dan teknis fungsional.

4. Biaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik, Hal ini berarti bahwa biaya yang sudah ditentukan dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, Kelebihan atau kekurangan biaya pelaksanaan kerja tetap dilaporkan ke pimpinan.

## Saran

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa diharapkan lebih meningkatkan infrastruktur teknologinya untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pegawai.
2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa diharapkan lebih memperhatikan kepuasan pengguna jasa, karena faktor tersebut merupakan faktor penting yang harus dipelihara guna mencapai salah satu tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah itu sendiri yakni mengoptimalkan pelayanan administrasi kepegawaian, utamanya dalam hal kecepatan respon dan ketepatan waktu dalam pemberian layanan.
3. Demi kelancaran proses pelayanan, sangat diharapkan bagi pegawai

untuk meningkatkan kedisiplinan. Hal ini agar pengguna jasa dengan cepat memperoleh pelayanan, peningkatan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan pemberian reward dan punishment, yaitu meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan memberikan penghargaan dan hukuman yang adil dan sesuai.

4. Kemudian peneliti tidak hanya menyarankan untuk bagian internal dari instansi saja, tetapi tidak lupa juga untuk bagian eksternal dari instansi yaitu Dengan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian kepada publik/masyarakat secara umum dalam hal perekrutan pegawai (CPNS) dan kepada Dinas-Dinas terkait yang berhubungan dengan Dinas BKD kabupaten Minahasa ini secara khususnya, Mengembangkan dan menjalankan program-program yang sudah direncanakan dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah untuk lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja demi kepentingan pegawai serta masyarakat umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I.I, 1983. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru : Bandung.
- Handyaningrat. Soewarno, 1982 . *Pengantar Studi Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung : Jakarta.
- Ibrahim, M.A, Mei 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, panduan

- penelitian beserta contoh proposal, penerbit : cv.ALFABETA Bandung.
- Moleong, J.L , 2008. *Metodologi penelitian kualitatif penelitian kualitas* ( Edisi Revisi ), Remaja rosada karya.
- PKP2 LAN 2005. *Peningkatan Efektifitas Pemerintah Daerah Otonomi Kabupaten/Kota di Kalimantan*, pkp 2lan, Samarinda.
- P.H. 2012 . Teori administrasi public . ALFABETA : Bandung.
- Siagian S.P. 1988. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung : Jakarta. \_\_\_\_\_ . 2001 , *Manajemen Sumber daya manusia* , Bumi Aksara: Jakarta .
- Sopiah. 2007. *Perilaku Organisasional*, Penerbit andi : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, CV.ALFABETA, Bandung.
- Sugiyono . 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA : Bandung.
- Susanto. 2007. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Lingga Jaya, Bandung.
- Tampubolon, M.P. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara : Jakarta.
- T.Y, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Sumber lainnya : 1. Undang – undang no 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian
2. Peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil
3. Kantor Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Minahasa
- Sumber Internet : 1. [http : // musa-abdul-jabbar. Blog . spot .com / 2012 / 04 / pengertian-efektifitas.html](http://musa-abdul-jabbar.Blog.spot.com/2012/04/pengertian-efektifitas.html)
2. [http : // fikrinet05. Wordpress.com / 2010 / 03 / 04 . kerja dan upaya efektifitas](http://fikrinet05.Wordpress.com/2010/03/04.kerja-dan-upaya-efektifitas)
- 3.[http : // ejournal.an.fisip-unmul.org](http://ejournal.an.fisip-unmul.org)©  
Copyright 2014