

**EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN  
KELAS II A MANADO**

**KRTISTIAN GANI MANESSU**

**VERY Y. LONDA**

**FEMMY M. G. TULUSAN**

[gannymanessu97@gmail.com](mailto:gannymanessu97@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah mereduksi data, display data, dan verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado memiliki kemampuan dalam penyesuaian diri melalui cara pemetaan kerja, pembagian waktu kerja, penggunaan sarana kerja, semua tugas yang direncanakan telah dapat dilaksanakan dengan baik dan pemberian semua tugas yang direncanakan telah dapat dilaksanakan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan dalam penyesuaian diri melalui cara pemetaan kerja, pembagian waktu kerja, penggunaan sarana kerja kemudian capaian hasil kerja sesuai dengan rencana, diterima dengan baik oleh pimpinan maupun dalam penyelesaian masalah narapidana serta kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terlihat dari adanya penghargaan yang diterima dalam bentuk tunjangan kinerja, pelatihan dan jenjang karir serta adanya kerjasama dan saling menghargai antara pimpinan dan staf.

**Kata Kunci : Efektivitas Kerja, Lembaga Pemasyarakatan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the work effectiveness of the Class II A Manado Correctional Institution Employees. This study used descriptive qualitative research methods. The data collection technique used is the result of observation, interviews and documentation. In this study, the data analysis techniques used were data reduction, data display, and verification and conclusion drawing. The results showed that employees at the Class II A Manado Correctional Institution had the ability to adjust themselves through work mapping, work time division, use of work facilities, all planned tasks were carried out properly and all planned tasks were carried out. well. So it can be concluded that the ability to adapt through work mapping, work time sharing, use of work facilities and the achievement of work results in accordance with the plan, is well received by the leadership and in solving prisoner problems and the satisfaction felt by employees can be seen from the awards received. in the form of performance allowances, training and career paths as well as cooperation and mutual respect between the leadership and staff.*

**Keywords : Work Effectiveness, Correctional Institution**

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sehingga dalam upaya untuk mencapainya maka semua komponen dalam organisasi tersebut difungsikan secara baik dan benar. Dalam tata kerja organisasi public maka pimpinan memiliki peranan yang penting untuk mengatur dan menata semua sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia/pegawai agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang ada dalam organisasi bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kewenangan yang ada sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Pencapaian tujuan ini merupakan cerminan dari efektivitas kerja pegawai tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan factor yang sangat penting dalam organisasi mencapai tujuan.

Efektivitas kerja merupakan cerminan dari capaian atas hasil kerja yang dikaitkan dengan rencana yang ditetapkan melalui penggunaan segala sumber daya yang dimiliki. Pegawai dalam organisasi publik dalam bekerja telah dibekali dengan aturan, pelatihan serta disediakan anggaran dan sarana kerja dalam setiap menjalankan pekerjaan. Dengan adanya hal ini maka seharusnya pegawai akan semakin mudah untuk mencapai hasil kerja yang baik sebagaimana yang direncanakan.

Akan tetapi dalam perkembangannya terdapat beragam capaian kerja dari pegawai yang menjadi cermin atau gambaran atas efektivitas kerja pegawai dalam organisasi publik. Gambaran capaian efektivitas kerja antara lain berkaitan dengan tidak tercapainya rencana kerja yang ditetapkan sebelumnya, capaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Maupun hal lainnya yang telah menjadi sorotan sampai dengan saat ini dalam kaitannya dengan sikap

pegawai dalam bentuk disiplin kerja dan perilaku kerja yang kurang mendukung tujuan organisasi.

Untuk dapat menilai efektivitas kerja seseorang dalam organisasi public secara sederhana dilakukan dengan cara membandingkan antara waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang termuat dalam standart operasional prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal lainnya juga dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja pegawai yang satu dengan pegawai yang lain untuk jenis pekerjaan yang sama. Demikian pula halnya dalam kaitan dengan kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Capaian atas penilaian inilah yang akhirnya akan menjadi gambaran atas suatu efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi public terutama dalam melayani masyarakat.

Lembaga Pemasyarakatan yang merupakan unit pelaksana yang berada dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki tanggungjawab kerja sebagaimana Keputusan Menteri : M.01.PR.07.03 tahun 1985 dalam melakukan pembinaan terhadap narapidana/anak didik, melakukan pembimbingan yang termasuk didalamnya mempersiapkan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pembinaan dan pembimbingan yang diserminkan dari hasil kerja pegawai. Lembaga Pemasyarakatan juga memiliki tanggungjawab dalam membimbing sosial dan rohani narapidana/anak didik, serta memelihara keamanan dalam lembaga pemasyarakatan disamping pengelolaan administrasi perkantoran yang berhubungan dengan tata usaha dan rumah tangga.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diatas maka Lembaga Pemasyarakatan melalui pimpinan memiliki tanggungjawab memfungsikan segala sumber daya yang dimiliki melalui kerja pegawai secara efektif.

Lembaga Pemasyarakatan yang secara struktur telah dilengkapi oleh unsure pimpinan dan staf serta memiliki sarana dan anggaran yang jelas diwajibkan untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan secara baik dan benar. Akan tetapi permasalahan yang masih sering muncul dalam kaitannya dengan efektivitas kerja di lembaga pemasyarakatan seperti adanya kerusuhan/perkelahian antara narapidana dengan sipir penjara, tidak efektifnya pengawasan dan pengamanan maupun adanya maupun hal lainnya yang berkaitan dengan ketidaktaatan dalam menerapkan peraturan dan tata tertib di lembaga pemasyarakatan. Hal lainnya juga terlihat dimana kegiatan pembinaan yang dilakukan saat narapidana berada di lembaga pemasyarakatan tidak memberikan dampak atau perubahan pada perilaku hidup narapidana setelah yang bersangkutan keluar dari lembaga pemasyarakatan.

Akan tetapi juga tidak dapat dipungkiri bahwa melalui pola pembinaan yang dilakukan oleh pegawai lembaga pemasyarakatan yang merupakan cerminan dari efektivitas kerja pegawai ditemukan ex narapidana yang memiliki kemampuan dan keahlian setelah keluar dari lembaga pemasyarakatan. Ex narapidana mampu berusaha sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidup dengan memanfaatkan kegiatan pelatihan yang diikuti saat menjadi warga binaan lembaga pemasyarakatan. Mereka tidak kembali dengan kehidupan lama akan tetapi memulai kehidupan baru dengan cara memaksimalkan segala pelatihan yang diterima selama menjadi warga binaan lembaga pemasyarakatan.

Capaian kerja maupun dampak yang ditimbulkan atas kualitas kerja merupakan cerminan atas efektivitas kerja pegawai yang ada di lembaga pemasyarakatan dalam membina para narapidana/anak didik yang adalah warga binaan selama menjalani masa tahanan. Memperhatikan permasalahan yang

ada diatas maka menjadi dasar untuk juga menilai efektivitas kerja pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia maka Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado juga memiliki tanggungjawab dalam mencapai tujuan pembinaan narapidana/anak didik sebagai warga binaan.

Untuk dapat mencapai tujuan pembinaan narapidana/anak didik sebagai warga binaan maka diperlukan juga keseriusan dari pimpinan dan staf yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado. Keseriusan dalam menjalankan kerja akan tercermin dari efektivitas kerja masing – masing pegawai. Oleh karenanya maka penelitian ini dilakukan dalam batasan kajian efektivitas kerja pegawai yang lokasi penelitiannya di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Bawata N. N. Ruru J. M. Londa V. 2019. Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintah Desa Dalam Menunjang Pembangunan Desa Lilang Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Ilmu Administrasi (JAP). 5 (72) Berdasarkan hasil analisa data ditarik kesimpulan:(1) Produktivitas organisasi atau output dalam hal ini hasil kerja pemerintah Desa Lilang, Kecamatan Kema, Kabupaten Minahasa Utara dalam menyelenggarakan pemerintah desa sesuai perencanaan pembangunan sudah efisien melihat pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai pemerintah desa sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pembangunan dapat diselesaikan tepat waktu.(2) Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi dalam hal ini penyesuaian diri dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan

serta lingkungan kerja mampu dilakukan pemerintah Desa Lilang, Kecamatan Kema, Kabupaten Minahasa Utara sehingga proses kerja yang dijalankan pun berjalan secara efektif sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sehingga setiap masalah dan keluhan masyarakat dapat terpenuhi dan terselesaikan (3) Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian

Mokodompit Y. Tampi., G. B. Londa, V. 2019. Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Desa Di Desa Molobog Kecamatan Motongkat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Jurnal Ilmu Administrasi (JAP). 5 (78). <https://ejournal.unsrat.ac.id..> Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Produksi atau realisasi program-program dan kegiatan-kegiatan pemerintah Desa Molobog Kecamatan Motomgkad Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang direncanakan atau mengenai hasil kerja pemerintah Desa Molobog Kecamatan Motomgkad Kabupaten Bolaang Mongondow Timur dalam penyelenggaraan administrasi sudah sangat baik. Sesuai pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai pemerintah desa dalam penyelenggaraan administrasi dengan berpedoman pada regulasi atau peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan serta pedoman administrasi. 2. Efisiensi atau ketepatan penggunaan sumber daya organisasi terutama SDM dan biaya dalam pencapaian realisasi program dan kegiatan pemerinah desa yang sudah direncanakan/ditetapkan sudah menunjukan ketepatan waktu yang sangat baik hal ini dimudahkan karena inovasi-inovasi yang oleh pemerintah desa. 3. Adaptasi atau fleksibilitas dalam hal ini kemampuan pemerintah desa dalam menanggapi perkembangan tugas/pekerjaan atau dalam menghadapi/menangani persoalan yang

muncul sudah baik. Kemampuan adaptasi aparat pemerintah desa dengan lingkungan kerja dan organisasi yang baik menghasilkan hubungan kerja antara atasan serta rekan kerja juga sikap dan hubungan kepada masyarakat penerima layanan terjalin dengan sangat baik.

Mufara Y. Tulusan F. Londa V. 2016. Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Jurnal Adminsitrasii Publik (JAP). 3. (38). <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Penelitian ini lebih menekankan pada kelompok efektivitas individu pegawai yang ada di Distrik Kaimana sehingga teori yang digunakan adalah teori dari Gibson dkk (1995) yang mengemukakan lima hal pokok yang menjadi ukuran efektivitas, yaitu produksi yang mengacu pada ukuran output utama organisasi baik menyangkut jumlah, maupun kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan, efisiensi yang mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya organisasi, kepuasan yaitu menunjukkan tingkat dimana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan/anggotanya, adaptasi yaitu tingkat dimana organisasi dapat dan benar-banar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal atau mengacu pada kemampuan manajemen, merasakan perlunya perubahan dalam organisasi dan pengembangan yaitu kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan lingkungan atau mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang. Secara umum dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap efektivitas kerja pegawai yang ada di Distrik Kaimana, peneliti beranggapan dengan berbagai keterbatasan yang ada pegawai telah dapat menunjukkan efektivitas kerja yang cukup baik. Sekalipun memang harus diakui masih ada berbagai kendala yang dihadapi dalam mewujudkan efektivitas kerja yang lebih baik lagi. Pendiagnosaan organisasi

sebagai salah satu metode pembinaan organisasi menekankan pada hal-hal yang dianggap mempengaruhi ketidakstabilan atau ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1. efektivitas kerja pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat belum sepenuhnya tercapai dengan baik yang dilihat dari aspek produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan. 2. Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat yang secara struktur dipimpin oleh Kepala Distrik dan dibantu oleh Sekretaris Distrik, yang membawahi Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, Kepala Sub Bagian Program, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Transtim, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, Kepala Seksi PMK, Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan dan Kelompok Fungsional masih diperhadapkan pada kendala terbesar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terletak pada kurangnya pegawai, kurangnya penguasaan bidang kerja, kurangnya pelatihan kerja yang bersifat teknis, peralatan kantor dan dana operasional yang masih kurang, pekerjaan yang belum sepenuhnya didukung oleh standar operasional prosedur banyak menyulitkan pegawai dalam penyelesaian kerja. 3. Kurangnya pengalaman dan pelatihan serta sarana dan prasarana menjadi akibat utama pegawai kurang berinovasi dalam menjalankan pekerjaan. Sekalipun memang koordinasi kerja dengan Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kampung dan Pemerintah Kelurahan berjalan dengan baik dan hubungan kerja dengan pimpinan dan sesama staf menjadikan pegawai merasa puas dan bersemangat menjalankan pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan efektivitas melalui dimensi produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan maka disarankan

untuk melakukan perbaikan pada : 1. Pemenuhan sarana kerja kantor seperti alat tulis, komputer dan peralatan lainnya serta dukungan dana operasional. 2. Menempatkan pegawai pada jabatan yang masih kosong. 3. Mengikutsertakan pegawai pada program pelatihan yang bersifat teknis pelayanan. 4. Melakukan sinkronisasi program pada bidang kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat dengan instansi terkait dan pemerintah kampung/kelurahan. 5. Memberikan keleluasaan dalam bentuk kewenangan kerja kepada pegawai dalam melakukan inovasi kerja guna penyelesaian kerja.

Meissy Riane Tamaka (2019) dengan judul artikel Efektivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. Jurnal Administrasi Publik (JAP). 5. (58). <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan efektivitas kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado dalam kajian ilmu administrasi publik. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah seluruh kegiatan dilapangan berupa pernyataan dan tindakan dari semua implementor yang diteliti. informan didasari atas pertimbangan informasi, yaitu informan yang dianggap memadai. Dengan demikian informan yang diwawancarai dalam penelitian berjumlah 10 orang Hasil Penelitian Menunjukkan Pencapaian tujuan kerja yang dilakukan selama ini adalah dengan memberdayakan potensi yang dimiliki oleh pegawai, bersinergi dan bekerja sama serta berintegrasi. Pencapaian tujuan masih diperhadapkan dengan waktu yang sering dianggap kurang. Produktivitas kerja yang dihasilkan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado dalam kaitannya dengan meningkatnya presentase pada pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset Pemerintah Kota



Manadodilakukan dengan baik. Kendala yang dihadapi dalam capaian produk atau hasil kerja banyak disebabkan oleh belum optimalnya ketersediaan data base untuk memberikan informasi kinerja, rendahnya kesadaran aparat terhadap pemanfaatan hasil pengelolaan keuangan dan perencanaan penganggaran dan evaluasi pelaksanaannya dan belum optimalnya upaya perbaikan kinerja pelaksanaan program/kegiatan yang didanai dari APBD). Kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya dimiliki oleh pegawai dalam aspek individu yang berkaitan dengan kebutuhan dan pengembangan karir akan tetapi telah baik ketika pekerjaan terlaksana dengan baik, adanya hubungan kerja dan kerjasama yang terjalin dengan sesama pegawai dan pimpinan serta saling mendukung dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan.

Kata "Efektivitas" yang sebenarnya berasal dari kata "Efek", yang dalam pengertian sebagai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (Pioh & Londa, 2016). Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga berarti efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dengan perbuatan itu telah tercapai bahkan secara maksimal (mutu atau jumlahnya), sebaliknya dilihat dari segi usaha, efek yang diharapkan juga telah tercapai dan bahkan dengan menggunakan lima unsur usaha secara maksimal. Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil-hasil yang dapat tercapai tapi mungkin dengan penghamburan pikiran, waktu, ruang atau benda.

Sondang P. Siagian (2001) memberikan pengertian tentang efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu penyelesaian tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas nilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang

dikeluarkan untuk itu. Menurut Sondang dalam Othenk (2008:4) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya. Untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu Abdurahmat dalam Othenk (2008:7) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan, waktu dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Berkaitan dengan konsep efektivitas, maka Makmur (2011) mengemukakan kriteria afektivitas antara lain :

1. Ketepatan penentuan waktu. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Ketepatan perhitungan biaya. Setiap pelaksanaan suatu kegiatan tentunya memerlukan biaya. Ketepatan dalam pemanfaatan terhadap suatu kegiatan yang dalam artian tidak mengalami kekurangan atau kesalahan penggunaan biaya akan menjadikan kegiatan terlaksana atau diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam menetapkan suatu satuan biaya merupakan bagian dari pada efektivitas.
3. Ketepatan dalam pengukuran. Yang dimaksudkan disini adalah ukuran keberhasilan. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas merupakan bagian dari efektivitas.

4. Ketepatan dalam penentuan pilihan. Ketepatan memilih suatu kebutuhan atau keinginan akan memberikan kebahagiaan bagi manusia dalam perjalanan hidupnya.
5. Ketepatan berpikir. Ketepatan berpikir akan melahirkan keefektivan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal.
6. Ketepatan dalam melakukan perintah. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi akan juga ditentukan dari kemampuan seorang pemimpin yaitu dalam hal memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.
7. Ketepatan dalam penentuan tujuan. Tujuan yang ditetapkan secara tepat dan benar akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.
8. Ketepatan sasaran. Sasaran berorientasi pada tujuan jangka pendek dan lebih bersifat operasional. Penentuan sasaran yang tepat akan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

.Efektivitas kerja pegawai ditetapkan sebagai objek masalah dalam penelitian ini. Sementara untuk lokasi penelitian ditetapkan yaitu Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado. Pemilihan objek penelitian karena sampai dengan saat ini capaian efektivitas kerja pegawai yang dalam hal ini pegawai negeri sipil masih diperhadapkan dengan masalah. Permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai antara lain terdapatnya ketidak sesuaian antara jumlah hasil kerja dengan rencana kerja, kualitas kerja dari pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan, terdapatnya ketidak puasan atas kasil kerja dan lingkungan kerja. Situasi ini mengakibatkan organisasi publik termasuk

organisasi pemerintah tidak dapat mencapai tujuan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data utama atau primer dan sumber data tambahan atau sekunder. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah seluruh kegiatan dilapangan berupa pernyataan dan tindakan dari semua pelaku atau informan yang diteliti. Sumber data primer yang dimaksudkan adalah data dari semua pihak dimana diharapkan data yang akurat, lengkap dan mendalam dari para informan sehubungan dengan efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado. Peneliti memilih informan dengan mempertimbangkan kemampuan memberikan data yang dibutuhkan. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menentukan informasi lainnya dengan pertimbangan dapat menyempurnakan data dan informasi yang telah diperoleh. Teknik ini dilakukan untuk mempertajam arah dan fokus penelitian.

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode yang umumnya digunakan pada pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2011) dimana peneliti sendiri sebagai instrumen dalam penelitian dengan menggunakan : (1) pedoman wawancara terbuka (peneliti bertatap muka langsung dengan informan). Teknik pengumpulan data ini yang digunakan melalui komunikasi langsung dengan informan yang dianggap mengetahui dan menguasai serta memahami informasi yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado kepada para informan; (2) observasi langsung kelokasi penelitian dengan cara mengamati secara langsung proses yang terjadi dalam efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado; (3) penggunaan dokumen yang berhubungan langsung dengan efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado sebagaimana dokumen yang rencana dikumpulkan saat penelitian.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan-temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar. Proses analisis data dilakukan sejak memasuki lapangan penelitian. Meliputi memahami latar penelitian dan persiapan peneliti, memasuki lokasi dan obyek efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado. Melakukan pengamatan secara mendalam, melakukan wawancara mendalam dengan informan. Data yang diperoleh dari lapangan

#### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado merupakan instansi vertikal dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki tanggungjawab untuk melakukan Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan system, kelembagaan dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari system pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Lembaga Pemasyarakatan merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana. Lemabga Pemasyarakatan Kelas IIA Manado memiliki Visi “Terdepan dalam Membangun Manusia Mandiri” dan Misi “Mengoptimalkan Pembinaan Narapidana yang Selaras dengan Nilai – Nilai Hak Asasi Manusia (HAM)”. Guna mencapai visi dan misi maka telah ditetapkan sasaran kinerja organisasi yaitu :

1. Meningkatnya pelayanan pembinaan kepribadian dan penanganan narapidana resiko tinggi;

2. Meningkatnya pelayanan keamanan dan ketertiban;
3. Meningkatnya pelayanan perawatan tahanan/narapidana/anak, pengendalian penyakit menular dan peningkatan kualitas hidup narapidana peserta rehabilitasi narkoba; dan
4. Meningkatnya dukungan layanan manajemen satuan kerja

Capaian visi, misi dan sasaran kinerja maka diperlukannya pegawai yang bekerja secara efektif. Siagian (2001) memberikan pengertian tentang efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu penyelesaian tepat pada waktu yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya (Othenk, 2008:4). Steers dalam Pioh dan Londa (2016) memberikan penjelasan bahwa efektivitas kerja pegawai meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

1. Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tanggungjawab kerja sebagaimana jabatan.

Untuk dapat bekerja secara baik dan benar maka diperlukannya pegawai yang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tanggungjawab. Berdasarkan data penelitian maka ditemukan bahwa terdapat jabatan dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado terdiri dari jabatan struktural dan jabaran fungsional. Jabatan structural maupun fungsional yang ada telah diisi oleh pegawai yang ada. Sebagaimana jabatan yang ada maka terdapat pula jabaran pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai.

Semua pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado terdistribusi dalam kedua kelompok jabatan structural maupun fungsional. Masing –



masing pegawai yang menduduki jabatan telah diangkat dan dibuktikan oleh surat keputusan. Hal yang baik ditemukan dalam penelitian ini bahwa pegawai yang ada di Lembaga Masyarakat Kelas II A Manado memiliki kemampuan dalam penyesuaian diri melalui cara pemetaan kerja, pembagian waktu kerja, penggunaan sarana kerja.

Kemampuan dalam menyesuaikan diri guna mencapai efektivitas kerja haruslah dilakukan dengan cara melakukan pemetaan kerja. Pemetaan kerja ini harus diawali dengan memperhatikan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemetaan rencana kerja ini akan memudahkan setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui pemetaan kerja yang ada maka akan juga terlihat apa yang harus disesuaikan dan dilakukan dalam kaitannya dengan kerja sama dan koordinasi.

Langkah kedua yang terlihat dari upaya capaian efektivitas kerja pegawai adalah dengan melakukan pembagian waktu kerja. Pembagian waktu kerja di Lembaga Masyarakat Kelas II A Manado ditemukan bahwa ada yang bekerja dari jam 08.00 – 16.00 akan tetapi ada juga yang bekerja secara bergantian dalam kurun waktu 24 jam. Untuk pegawai yang bekerja dari Jam 08.00 – 16.00 merupakan staf administrasi dalam kantor. Sementara untuk pegawai yang bekerja secara bergantian dalam kurun waktu 24 jam adalah petugas keamanan dan sipir penjara. Petugas keamanan dan sipir penjara ini dibagi dalam empat kelompok jaga. Dengan adanya pembagian waktu kerja maka setiap pegawai dapat berjalan dengan baik.

Langkah ketiga yang dilakukan untuk dapat menjadikan efektivitas kerja pegawai dalam hal penyesuaian dengan lingkungan kerja yaitu dalam hal penggunaan sarana kerja. Penggunaan sarana kerja di Lembaga Masyarakat Kelas II A Manado akan sangat membantu pegawai menjalankan pekerjaan secara baik. Akan tetapi juga ketika

pekerjaan tidak didukung sarana yang memadai maka tidak akan membuat tercapainya efektivitas kerja. Dalam setiap organisasi maka diperlukan dukungan sarana kerja seperti peralatan kantor, dana maupun fasilitas kerja lainnya.

2. Prestasi atau capaian hasil kerja yang diperoleh pegawai sebagaimana rencana kerja yang ditentukan sebelumnya.

Capaian hasil kerja yang adalah merupakan prestasi kerja pegawai akan terlihat dari kesesuaian antara yang direncanakan dengan yang dilaksanakan. Ketika rencana kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa tercapailah prestasi kerja pegawai. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan data bahwa semua tugas yang direncanakan telah dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun rencana kerja berkaitan dengan empat hal yaitu meningkatnya Pelayanan Pembinaan Kepribadian, dan Penanganan Narapidana Resiko Tinggi; Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban; Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkotika; dan Meningkatnya Dukungan Layanan Manajemen Satker.

Empat kelompok tugas yang diamanatkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia kepada Lembaga Masyarakat Kelas II A Manado diatas dapat dilaksanakan oleh pegawai sehingga hasil kerja diterima oleh pimpinan. Capaian hasil kerja yang diterima oleh pimpinan dalam bentuk laporan kinerja bukan hanya merupakan bagian dari efektivitas kerja pegawai, akan tetapi juga merupakan bagian dari efektivitas kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan dikemukakan oleh Gibson (2012) bahwa efektivitas merupakan Penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi.

Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut di atas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis yaitu: (1) individu, (2) kelompok, (3) organisasi.

Secara struktur kerja terlihat bahwa untuk dapat mencapai hasil kerja maka setiap pegawai memiliki tanggungjawab dalam hal pelayanan dalam hal pembinaan kepribadian, dan penanganan narapidana, keamanan dan ketertiban, pelayanan perawatan narapidana/tahanan, pengendalian penyakit menular dan peningkatan kualitas hidup narapidana peserta rehabilitasi narkotika dan layanan satuan kerja semuanya berjalan dengan baik. Tanggungjawab kerja ini juga yang menjadikan segala hal yang berhubungan dengan permasalahan dan kebutuhan yang terjadi serta dihadapi oleh narapidana terselesaikan secara baik.

3. Kepuasan yang dirasakan oleh pegawai atas capaian hasil kerja.

Kepuasan merupakan salah satu indicator yang dapat digunakan untuk menilai capaian efektivitas kerja pegawai. Hal ini pula yang dilakukan dalam menilai efektivitas kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Manado. Data penelitian menunjukkan bahwa capaian hasil kerja membuat pegawai merasa senang. Rasa senang dan bahagia merupakan suatu yang natural bagi setiap manusia. Sebab hal ini akan sangat berhubungan dengan perasaan atau apa yang dirasakan dalam hati dan pikiran pegawai.

Dampak yang dapat ditimbulkan dalam pekerjaan Ketika ada rasa senang, bangga dan Bahagia dari setiap pegawai maka akan menjadikan pegawai tersebut dapat terus bekerja secara baik. Situasi yang terjadi ini perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan dan organisasi. Sebab ini akan menjadi modal bagi pimpinan dan organisasi dalam

memfungsikan setiap pegawai sesuai dengan potensi dan keahliannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Temuan penelitian selanjutnya dalam kaitannya pada kepuasan yang dirasakan dari hasil kerja yaitu bahwa hasil kerja pegawai dihargai oleh instansi dengan adanya tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja yang dilakukan oleh pemerintah di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado merupakan salah satu bentuk motivasi kepada pegawai. Sehingga pegawai akan bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Tunjangan kinerja ini memang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akan tetapi juga berkaitan dengan bentuk penghargaan organisasi atas prestasi kerja pegawai yang ada. Sebab dengan adanya tunjangan kinerja maka akan juga menambah penghasilan pegawai selain dari gaji dan tunjangan jabatan yang diterima.

Hal lainnya yang ditemui dalam penelitian sehubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado yaitu berkaitan dengan adanya hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik. Hubungan kerja yang baik dan terjadi di dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado menjadikan semua pegawai akan secara bersama – sama bekerja dan saling membantu satu dengan yang lain. Situasi ini akan membuat semakin harmonisnya hubungan kerja. Apalagi ketika hasil kerja dari setiap pegawai dihargai dengan adanya tunjangan kinerja, pelatihan dan jenjang karir membuat adanya rasa puas dari pegawai. Keadaan ini yang wajib untuk tetap dipertahankan oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Manado dalam upaya menjadikan tercapainya efektivitas kerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado terjadi sebagaimana kemampuan dalam penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan jabatan, terlihat dalam capaian prestasi kerja dan kepuasan kerja. Capaian efektivitas kerja pegawai ini dapat dinyatakan dalam :

1. Kemampuan dalam penyesuaian diri melalui cara pemetaan kerja, pembagian waktu kerja, penggunaan sarana kerja.
2. Capaian hasil kerja sesuai dengan rencana, diterima dengan baik oleh pimpinan maupun dalam penyelesaian masalah narapidana.
3. Kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terlihat dari adanya penghargaan yang diterima dalam bentuk tunjangan kinerja, pelatihan dan jenjang karir serta adanya kerjasama dan saling menghargai antara pimpinan dan staf.

#### **Saran**

Dengan memperhatikan simpulan yang ada maka dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Manado maka diperlukan adanya :

1. Peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan structural maupun fungsional.
2. Menambah jumlah pegawai khususnya petugas keamanan / sipir penjara.
3. Tetap memberikan perhatian kepada pegawai yang bukan hanya dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja akan tetapi juga yang berkaitan dengan hubungan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bawata N. N. Ruru J. M. Londa V. 2019. Efektivitas Penyelenggaraan

Pemerintah Desa Dalam Menunjang Pembangunan Desa Lilang Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi (JAP)*. 5 (72) <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Gibson L. James, John M. Ivanvevich dan James H. Donnely Jr.2012. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, ahli Bahasa Djoerban Wahid SH. Jakarta : Erlangga.

Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung : PT. Rafika Aditama.

Mokodompit Y. Tampi., G. B. Londa, V. 2019. Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Desa Di Desa Molobog Kecamatan Motongkat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi (JAP)*. 5 (78). <https://ejournal.unsrat.ac.id>

Mufara Y. Tulus F. Londa V. 2016. Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. *Jurnal Adminsitasi Publik (JAP)*. 3. (38). <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Othenk. 2008. Pengertian Efektivitas dan Landasan Teori Efektivitas. Tersedia di <http://literaturbook.blogspot.co.id>

Pioh. N.R dan Londa. V.Y. 2016. Aparat Desa : Efektivitas & Implementasi Kebijakan ADD. Manado. Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Sam Ratulangi.

Pioh. N.R dan Londa. V.Y. 2016. Aparat Desa : Efektivitas & Implementasi Kebijakan ADD. Manado. Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Sam Ratulangi.

Siagian, Sondang P. 2001. Efektivitas Organisasi Kriteria Pengukuran. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Tamaka. M.R. 2019 dengan judul artikel Efektivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Adminsitasi Publik (JAP)*. 5. (58). <https://ejournal.unsrat.ac.id>

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014  
Tentang Aparatur Sipil Negara