

Analisis Efektivitas Pelaksanaan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah

The Effectiveness Analysis of Implementing Staff Jobs at the Office of Public Hall of Landtransportation Manger of XX County Of Central Sulawesi

¹David Fausi*, ²Sirajudin, ³Sarifuddin
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu
(*Email Korespondensi: david.fausi@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini mencakup penilaian terhadap kebutuhan kerja, kebutuhan jumlah pegawai, kebutuhan waktu kerja, kebutuhan pegawai, kepuasan pegawai, dan kepuasan pengguna / konsumen. Sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Tanggung jawab tersebut dapat dikerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap tugas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tanggung jawab pegawai. Sesuai dengan rasa rasa, pertanggungjawaban, tanggung jawab. Jadi pekerjaan ini di luar estimasi atau di luar perencanaan, namun harus disetujui. Jika hal ini terjadi, maka pekerjaan yang sudah ada ditunda sebelumnya dengan mementingkan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pelaksanaan kerja yang efektif juga dapat dilihat dari jumlah pegawai yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Beberapa tugas dapat dilakukan oleh satu orang pegawai, namun ada beberapa tugas-tugas tertentu yang harus dikerjakan oleh lebih dari satu pegawai, bahkan diperlukan kerja sama dengan bagian lain atau lembaga lain. Dari segi jumlah pegawai, pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan cukup efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai untuk setiap pekerjaan sudah mencukupi, asalkan ada sarana yang memadai. Selain itu, ada pekerjaan yang memerlukan tambahan pegawai yang memiliki keahlian atau kemampuan sesuai dengan jenis pekerjaan. Hasil penelitian antara lain tentang melakukan tugas bagian dari ibadah, melaksanakan tugas harus ikhlas, takwa, tawakal dan cerdas. Alasan kedua, kepuasan kerja yang diperoleh karena tanggung jawab yang dapat diterima. Alasan ketiga yaitu dengan selesainya tugas pekerjaan, tidak ada beban lagi.

Kata Kunci: Efektivitas; Pelaksanaan; Kerja Pegawai

Abstract

This study includes an assessment of work needs, number of employees needs, working time needs, employee needs, employee satisfaction, and user/consumer satisfaction. According to the type of work available. These responsibilities can be carried out by the work for which they are responsible. In addition, a sense of responsibility towards the task is also one of the factors that affect employee responsibilities. In accordance with a sense of sense, responsibility, responsibility. So this work is beyond estimation or outside planning, but must be approved. If this happens, then the existing work is postponed beforehand by prioritizing the work that must be completed. Effective work implementation can also be seen from the number of employees needed in carrying out these tasks. Some tasks can be carried out by one employee, but there are certain tasks that must be carried out by more than one employee, and even requires cooperation with other departments or other institutions. The results of the study indicate that the need for employees for each job is sufficient, as long as there are adequate facilities. In addition, there are jobs that require additional employees who have skills or abilities according to the type of work. The results of the research include, among others, about performing tasks as part of worship, carrying out tasks must be sincere, pious, trustful and intelligent. The second reason, job satisfaction obtained because of acceptable responsibilities. The third reason is that with the completion of work assignments, there are no more burdens.

Keywords: Effectiveness; Implementation; Employee Work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis dalam rangka mewujudkan tujuan instansi terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi instansi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2010: 4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XX Sulawesi Tengah sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang berkarakter yang berbeda-beda. Dari perbedaan tersebut bisa saja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugas yang dibebani kepadanya. Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 154 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat menyatakan bahwa Balai Pengelola Transportasi Darat yang selanjutnya disebut BPTD adalah Unit Pelaksanaan Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat.

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan biaya, waktu, dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Efektivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pada Kantor BPTD Wilayah XX Sulawesi Tengah penulis melihat adanya beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Diantaranya besarnya volume kerja pegawai, adanya tidak kesesuaian antara pengetahuan dan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai, dan adanya pegawai yang acuh dan tak acuh dengan beban kerja yang diberikan. Namun selain masalah tersebut pada Kantor BPTD Wilayah XX Sulawesi Tengah pegawai juga mendapatkan insentif berupa bonus yang diberikan setiap 6 bulan sekali.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memaparkan dan menggambarkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan mengenai efektivitas pelaksanaan kerja pegawai. Menurut Moleong (2011: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Pada penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrument penelitian berbeda dengan penelitian kuantitatif yang melakukan analisis statistik untuk menjawab rumusan masalah.

Untuk membatasi daerah penelitian agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan efisien dan efektif, maka penetapan lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting. Penelitian ini dilakukan di Kantor

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah di Jalan Slamet Riyadi No. 25 Kelurahan Besusu Timur Kecamatan Palu Timur. Objek dari penelitian ini adalah pegawai yang berada di kantor BPTD. Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian, termasuk data dari informan. Teknik pengambilan dan pengumpulan data di lokasi penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Untuk mendapatkan data dari sumber yang sama, maka peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi secara serempak, agar data satu dengan lainnya saling mendukung. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik analisis menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2011: 246) kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai suatu yang saling menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejar yang membangun wawasan umum yang disebut “analisis”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam membahas tentang Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah. Peneliti melakukan wawancara kepada narasumber tentang bagaimana cara melaksanakan pekerjaan pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah. sebagian sudah efektif, namun ada beberapa tugas yang belum efektif. Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah. Masih ada beberapa jenis pekerjaan yang belum menunjukkan adanya kerja yang maksimal.

Penilaian Kebutuhan Kerja Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah.

Pada dasarnya pelaksanaan kerja dapat memberikan interaksi psikologis untuk pelaksanaannya atau pegawai. Dampak psikologis tersebut adalah adanya kepuasan kerja pegawai. Dampak psikologis ini menunjukkan bahwa pegawai dalam pekerjaan tidak semata-mata mencari perbincangan. Akan tetapi juga ingin mencari kepuasan dalam melewati pekerjaan. Penelitian penghematan kerja ini juga menggunakan indikator kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh informasi tentang pegawai dalam melakukan tugas selesai juga dinyatakan puas dengan hasil yang diperoleh. Kepuasan yang diperoleh pegawai dengan alasan yang berbeda-beda. Beberapa alasan yang dapat

Dapat diperoleh hasil penelitian antara lain tentang melakukan tugas bagian dari ibadah, melaksanakan tugas harus ikhlas, takwa, tawakal dan cerdas. Alasan kedua, kepuasan kerja yang diperoleh karena tanggung jawab yang dapat diterima. Alasan ketiga yaitu dengan selesainya tugas pekerjaan, tidak ada beban lagi. Dan alasan keempat adalah kepuasan yang diperoleh karena dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan berbagai alasan tersebut, maka segala alasannya, pelaksanaan tugas Kantor Dinas Balai Pengelolah Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah. dapat mendatangkan kepuasan bagi pegawai. Hal ini berarti pula yang memaksimalkan kerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari nara sumber, yaitu bantuan kerja pegawai Kantor Dinas Balai Pengelolah Transportasi Darat Wilayah XX Sulawesi Tengah.

Indikator Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah

Kuantitas kerja : Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas. (b) Kualitas kerja : Cara kesempurnaan proses kerja pemenuhan kerja. (c) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan

pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya. (d) Efektivitas kerja : Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah.

Kesetiaan penilai untuk mengukur karyawan terhadap pekerjaan , jabatan, organisasi, kesetiannya.(b) Kemampuan menilai hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan. (c) Kejujuran melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian bagi diri sendiri. (d) Kreativitas kemampuan dengan kreativitas menyesuaikan pekerjaan. (e) Pemimpin kepribadian yang memadai dan yang baik dan dihormati. (f) Tingkat gaji yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan jumlah diterima. (g) Kepuasan kerja tidak langsung : pemberian balas kerja yang memadai dan layak kontribusi pada perusahaan terhadap karyawan. (h) Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang baik membuat org kerja lebih beta atau aman.

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah. Sesuai wawancara dengan narasumber mengenai bagaimana cara melaksanakan tugas, pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah. sebagian sudah efektif, namun ada beberapa tugas yang belum efektif. Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah masih ada beberapa jenis pekerjaan yang belum menunjukkan ada hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Moleong, L.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Steers, Richard M. 2011. *Efektivitas Organisasi, Terjemahan*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Sutarno. 2012. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi. Edisi Delapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Suhartono. 2013. *Hukum Pajak Material 1: Seri Pajak Penghasilan. Salemba Humanika*.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 154 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat.