

## Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah

### *Work Effectiveness Analysis of Youth and Sports Office of Central Sulawesi Province*

<sup>1</sup>Haris Abdul Kadir \*, <sup>2</sup>Abdul Rahman, <sup>3</sup>Suriana

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia.

(\*)Email Korespondensi: [haris.abdulkadir@gmail.com](mailto:haris.abdulkadir@gmail.com)

---

#### Abstrak

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai yang ingin dicapai oleh suatu organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, waktu penelitian dilaksanakan bulan Maret sampai dengan Juli, populasi pada penelitian ini sebanyak 84 orang. Dari hasil tanggapan responden menyatakan bahwa pelaksanaan efektivitas kerja pegawai melalui kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah berjalan dengan baik sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

**Kata Kunci:** Kualitas, Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Pemerintah Daerah, Sulawesi Tengah.

---

#### Abstract

*Improving the quality of employee resources is very urgent and needs to be carried out in a planned, directed, and sustainable manner in order to improve capabilities and professionalism. The target of developing the quality of employee resources to be achieved by an organization is to improve the operational performance of employees in carrying out government tasks. The purpose of this study is to analyze the factors that hinder the effectiveness of the work of employees at the Department of Youth and Sports of Central Sulawesi Province. This type of research is descriptive quantitative, when the research was carried out from March to July, the population in this study was 84 people. From the results of the respondents' responses stated that the implementation of employee work effectiveness through the ability to adapt, work performance and job satisfaction was very good. This shows that the effectiveness of the work of employees at the Youth and Sports Office of Central Sulawesi Province is running well in accordance with the work plan that has been set by the organization.*

*Keywords: Quality, Human Resources, Effectiveness, Local Government, Central Sulawesi.*

---

#### PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia

tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu

untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Olehnya itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan.

Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan. Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik.

Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya. Sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan bervariasi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah menyadari akan pentingnya efektifitas kerja pegawainya meliputi kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan lingkungan kerja, hal ini menjadi tolok ukur penulis untuk melakukan penelitian, dimana banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah, antara lain kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub-dinas/bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, disiplin kerja pegawai, motivasi, semangat kerja, pembagian kerja, iklim kerja, tata kerja yang ada, hubungan insani, kemampuan pegawai dan sebagainya.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Schuler dalam Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika

interaksi antara organisasi dengan pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

### **Efektivitas Kerja**

Amin (2006:32) mengemukakan: "Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan". Selanjutnya Permata (2005:148) mengatakan: Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan manfaat yang diharapkan bagi organisasi. Untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu: pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial".

Menurut Robbins (2006: 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai, adalah:

1. Sikap (disiplin)
2. Kepentingan atau minat
3. Motif
4. Pengalaman masa lalu
5. Penerapan (dispektasi)

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah, yang berjumlah 84 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Pengukuran teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala likert. Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

### **HASIL**

#### **A. Faktor yang menghambat Efektivitas Kerja Pegawai**

Faktor-Faktor yang Menghambat Efektivitas Kerja Pegawai

Permasalahan internal dalam organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah perlunya penegakan disiplin dari pimpinan hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah PNS yang mengikuti kegiatan apel pagi (setiap hari rata-rata pegawai yang mengikuti apel pagi antara 60 – 70 % saja) dan masih banyak PNS yang belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan pulang lebih awal dari jam kantor.

Disamping masalah kedisiplinan, masalah pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah dirasa masih kurang, atau tidak sebagaimana yang digariskan dalam Himpunan Peraturan Perundang-undangan dan Petunjuk Teknis Bidang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil, pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

dari hasil tanggapan responden yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah, bahwa tanggapan rata-rata responden atas kemampuan menyesuaikan diri menyatakan sangat setuju dengan persentase 34,53%, yang menyatakan setuju dengan persentase 56,34%, yang menyatakan ragu-ragu dengan persentase 8,73%, tidak setuju dengan persentase 0,40% dan sangat tidak setuju tidak ada dengan persentase 0%, tanggapan rata-rata responden atas prestasi kerja menyatakan sangat setuju dengan persentase 26,2%, yang menyatakan setuju dengan persentase 60,73%, yang menyatakan ragu-ragu dengan persentase 11,87%, tidak setuju dengan persentase 1,2% dan sangat tidak setuju tidak ada dengan persentase 0%, dan tanggapan rata-rata responden atas prestasi kerja menyatakan sangat setuju dengan persentase 36,2%, yang menyatakan setuju dengan persentase 56,2%, yang menyatakan ragu-ragu dengan persentase 7,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan persentase 0%.

#### **B. Hubungan Efektivitas Kerja dengan Kemampuan Menyesuaikan diri, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja.**

Salah satu cara mengoptimalkan hasil kerja pegawai yaitu dengan mengadakan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) sehingga pegawai terdorong melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Sistem penilaian prestasi kerja perlu menjadi efektif dalam meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja pegawai, penilaian prestasi kerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya,

sehingga efektivitas kerja pegawai secara umum menunjukkan pencapaian suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap; untuk mencapai efektivitas kerja memerlukan job deskripsi yang tegas dengan job analisa yang jelas, sehingga proses manage pegawai dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

#### **C. Alternatif Pemecahan Masalah**

Langkah-langkah pemecahan masalah atau hambatan diatas, dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Perlunya penegakan disiplin dari pimpinan.
2. Perlunya pembinaan pegawai.
3. Perlunya koordinasi baik antar pegawai maupun antar bidang/bagian maupun antar unit kerja.
4. Perlunya motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.
5. Perlunya penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerjanya.
6. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai.
7. Perlunya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas

#### **KESIMPULAN**

Efektivitas kerja melalui kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan pelaksanaan efektivitas kerja pegawai melalui kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja sangat baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Indrawijaya, I. 2007. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keenam, Sinar Biru Algensindo, Bandung.

- Amin Tunggal, Wijaya, 2006. *Manajemen suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Faizurah, Ahmad. 2014. Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi. Universitas Muhammadiyah Palu.
- Handyaningrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko. T. Hani, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Liberti. Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2007. *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Hidayat. 2006. *Mikrobiologi industri*. Andi offset, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Manahan. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Permata, Wessa. 2002. *Ensiklopedia Administrasi*, Ghalia Indonesia Haji Masagung. Jakarta.
- Peraturan Perundang-undangan dan Petunjuk Teknis Bidang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999.
- Ricard dan M. Steers,. 2004. *Efektifitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins. P. Stephen. 2006. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi, Arcan*. Jakarta.
- Ronald O'reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Sarwoto 2007. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1 Cetakan Ketiga. PT Bima Aksara. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2005. *Teory Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan kedua, Rineka Cipta. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung. Jakarta.
- Stand Kossen. 2003. *Aspek Manusia dan Organisasi*. penterjemah: Bakri Siregar, Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Lingga Jaya. Bandung.
- Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.