

EVALUASI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS CIPTA KARYA DAN TATA KOTA SAMARINDA

Norma Linda¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Fokus penelitian yang diangkat mengenai evaluasi efektivitas kerja pegawai, meliputi: produksi, efisiensi, kepuasan kerja dan menyesuaikan diri. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Teknik Pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan analisis data model interaktif. Sumber data diperoleh dari key informan dan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda tergolong sudah cukup baik. Faktor-faktor yang mendukung dalam dalam pelaksanaan evaluasi efektifitas kerja yang utama ialah sarana prasarana yang lengkap dan komunikasi yang baik. Hal ini dapat memperbaiki segala faktor yang dapat menghambat dalam pelaksanaan evaluasi efektifitas kerja.

Kata Kunci: Evaluasi, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreatifitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Karena organisasi dalam hal ini seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang manajer membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini karyawan atau pegawai. Organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat

1. Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : noulie_lukyanova@yahoo.co.id

mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Untuk itu pegawai harus mendapat perhatian yang khusus dari pihak pimpinan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka sesuai dengan keinginan pimpinan. Tetapi apabila tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik, maka seorang manajer harus perlu mengetahui apa yang menjadi penyebabnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin.

Pemerintah dewasa ini mengacu pada optimalisasi kinerja aparatur pemerintah yang profesional, jujur, adil, dan transparan dalam menyelenggarakan tugas pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Dengan demikian sosok aparatur pemerintah atau pegawai negeri sipil (PNS) menjadi sangat penting karena aparatur pemerintah adalah kunci utama kelancaran roda pemerintahan, terutama dalam mengimplementasikan visi, misi dan strategi pembangunan.

Evaluasi kinerja adalah salah satu cara yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Evaluasi kinerja merupakan tahapan penilaian kinerja individu tahunan berdasarkan tolak ukur tertentu yang dinilai. Pengembangan aparatur merupakan tahapan dari hasil evaluasi kinerja, sehingga akan diketahui sejauh mana perbaikan yang perlu dilakukan kepada aparatur atau pegawai atas target kinerja yang dicapai. Evaluasi kinerja, sebagai tahapan dari manajemen kinerja. Penilaian atau evaluasi kinerja dapat diketahui sejauh mana pencapaian target kinerja aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan dari instansi tersebut.

Pengelolaan kinerja aparatur atau sumber daya manusia dilakukan agar sejalan dengan arah visi dan misi instansi. Evaluasi kinerja dapat ditempuh melalui perancangan atau desain dan perilaku aparatur atau SDM yang sesuai dengan kompetensi inti instansi terkait. Evaluasi kinerja yang dilakukan untuk membicarakan para pegawai yang dinilai oleh pimpinan tentang sejauh mana pencapaian kinerja yang telah dilakukan atau dicapai oleh pegawai tersebut.

Kinerja aparatur dalam suatu instansi sangat mempengaruhi adanya tujuan dari organisasi, mulai dari pengelolaan sampai pada tujuan yang ingin dicapai, itu semua tergantung dari pelaksanaan yang ada dalam instansi tersebut. Untuk itu aparatur dituntut agar bertanggung jawab dalam

berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi demi mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih bermutu baik dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argris dalam Tangkilisan (2005:139) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda sebagai instansi pemerintah yang merupakan bagian unit kerja dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah, tentunya memerlukan aparatur yang bisa mewujudkan tujuan organisasi dan menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Efektivitas aparatur yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan. Demikian halnya, efektivitas yang baik, tentunya mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, serta aparatur dan masyarakat. Selain itu pula, efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan suatu pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tentunya dapat menentukan efektivitas kerja aparatur berhasil dilakukan dengan baik atau tidak. Tugas bawahan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas dan tanggung jawab, motivasi serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan.

Dengan demikian, sangat penting untuk memperhatikan efektivitas kerja dan terus diupayakan secara maksimal. Hal ini tidak saja diperhatikan oleh pegawai itu sendiri, maupun pimpinan sebagai atasan tertinggi dari suatu organisasi harus dapat memahami dan mengerti serta melakukan upaya-upaya untuk menciptakan efektivitas kerja pegawainya.

Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan pimpinan harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, demi kemajuan bersama. Pimpinan juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin di capai atau tidak. Pimpinan dan pegawai haruslah saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tersebut. Masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggungjawabnya.

Selain itu, efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan jika ada keseimbangan dalam pencapaian tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena pegawai memasuki suatu organisasi didorong atau dimotivasi oleh adanya kebutuhan atau pemuas pribadinya begitu pula dengan efektivitas. Dalam suatu organisasi adapun yang sangat diperlukan, untuk itu sebagai individu-individu organisasi harus diperhitungkan sehingga kemampuan, pengetahuan, sikap dan tentunya harus pula didukung oleh tim kerja yang harmonis.

Berkaitan dengan evaluasi efektifitas kerja pegawai yang menjadi pokok dalam penelitian ini, maka penulis mengadakan pengamatan pada Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Dari pengamatan terlihat adanya gejala yaitu fungsi pembagian tugas yang tidak merata yang menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan, tingkat penggunaan waktu yang kurang, ruang lingkup batas tugas pekerjaan serta tanggung jawab dan wewenang yang kurang seimbang. Dengan pengorganisasian yang jelas maka dapat pula meningkatkan efektifitas kerja

Berkenaan dengan hal di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul, **“Evaluasi Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda”**.

KERANGKA DASAR TEORI

Evaluasi Kebijakan

Dalam bahasa yang lebih singkat Jones dalam Winarno mengartikan evaluasi adalah “Kegiatan yang bertujuan untuk menilai “manfaat” suatu kebijakan”. Serta secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai “Kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang

menyangkut substansi, implementasi, dan dampak”. Hal ini berarti bahwa proses evaluasi tidak hanya dapat dilakukan pada tahapan akhir saja, melainkan keseluruhan dari proses kebijakan dapat dievaluasi.

Sebuah kebijakan tidak bisa dilepas begitu saja, tanpa dilakukan evaluasi. Evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai sejauhmana keefektifan kebijakan publik untuk dipertanggungjawabkan kepada publiknya dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi dibutuhkan untuk melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Fungsi dan Tujuan Evaluasi Kebijakan

Menurut Wibawa dalam Nugraha (2011:463) evaluasi kebijakan memiliki empat fungsi, yaitu:

- a. Eksplanasi yaitu melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya.
- b. Kepatuhan yaitu melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya, sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan.
- c. Audit yaitu melalui evaluasi dapat diketahui, apakah *output* benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
- d. Akunting yaitu dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial-ekonomi dari kebijakan tersebut.

Sedangkan menurut Subarsono (2005:120) merinci beberapa tujuan dari evaluasi antara lain sebagai berikut:

- a. Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan
- b. Mengukur tingkat efisiensi suatu kebijakan
- c. Mengukur tingkat keluaran (*outcome*) suatu kebijakan
- d. Mengukur dampak suatu kebijakan
- e. Untuk mengetahui apabila ada penyimpangan

Indikator Evaluasi Kebijakan

Indikator atau criteria evaluasi yang dikembangkan oleh Dunn (2000:61) yaitu sebagai berikut:

- a. Efektivitas yaitu apakah hasil yang diinginkan telah tercapai.
- b. Efisiensi yaitu seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- c. Kecukupan yaitu seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan dapat memecahkan masalah.
- d. Pemerataan yaitu apakah biaya dan manfaat didistribusikan merata kepada kelompok yang berbeda.

- e. Responsivitas yaitu apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok tertentu.
- f. Ketepatan yaitu apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai.

Model Evaluasi Kebijakan

Menurut House (dalam William Dunn, 1978:45) mengemukakan bahwa model evaluasi kebijakan yang terdiri dari:

- a. *The Adversary Model*
- b. *The Transaction Model*
- c. *Good Free Model*

Pendekatan-pendekatan Evaluasi Kebijakan

Menurut Suharno (2010:243-246) membagi pendekatan evaluasi menjadi tiga bagian, antara lain:

- a. Evaluasi Semu merupakan pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid tentang hasil kebijakan, tanpa mempersoalkan lebih jauh tentang nilai dan manfaat dari hasil kebijakan tersebut bagi individu, kelompok sasaran dan masyarakat dalam skala luas.
- b. Evaluasi Formal merupakan pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid tentang hasil kebijakan dengan tetap melakukan evaluasi atas hasil tersebut berdasarkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dan diumumkan secara formal oleh pembuat kebijakan dan tenaga administratif kebijakan.
- c. Evaluasi Keputusan Teoritis merupakan evaluasi yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan akuntabel tentang hasil kebijakan, yang dinilai secara eksplisit oleh para pelaku kebijakan.

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2002:6) mengemukakan bahwa, “Efektifitas adalah setiap proses kegiatan dan pengembangan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia”.

Sedangkan Selanjutnya The Liang Gie (2000:4) mengatakan bahwa efektifitas kerja pegawai itu adalah perlu terlebih dahulu memperbaiki cara kerja pegawai itu agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Kebijakan yang dianut oleh suatu organisasi tentang penyusunan tenaga kerja pegawai itu mempunyai suatu tujuan pokok akhir yaitu agar organisasi yang bersangkutan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik ditinjau dari jumlah maupun mutunya sehingga dapat melaksanakan semua tugas dari jumlah yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan kerja untuk mencapai cara kerja yang efektif, maka harus dicari cara yang tepat tanpa mengurangi hasil kerja yang diharapkan dan merupakan cara yang termudah dari segi pikiran, ruang dari segi tenaga, tercepat dari segi waktu, terpendek dari segi jarak (ruang) dan cara temurah dari segi biaya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan segala tindakan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, serta mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya.

Faktor-faktor yang Mendukung Efektivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mendukung efektivitas kerja menurut Hasibuan (1995:223) yaitu:

- a. Kejelasan perencanaan kerja
- b. Prosedur kerja
- c. Keterlatihan
- d. Adanya kerjasama antara atasan dan bawahan
- e. Semangat kerja dan disiplin
- f. Keputusan karyawan

Pengukuran Efektivitas Kerja

Menurut Gibson (dalam Wahid, 2002:32) mengemukakan bahwa, efektivitas kerja dapat pula diukur sebagai berikut:

- a. Produksi (*production*) yaitu kemampuan menghasilkan secara maksimal dari program kegiatan yang direncanakan.
- b. Efisiensi (*efficiency*) yaitu penempatan sumberdaya manusia sebagai pelaksanaan program kegiatan secara maksimal dengan hasil yang tetap optimal.
- c. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu kegiatan yang berhasil dilaksanakan secara individu ataupun organisasi dapat dirasakan secara keseluruhan.
- d. Menyesuaikan diri (*adaptiveness*) yaitu kemampuan dalam menangani adanya perubahan, sehingga sasaran pencapaian tujuan dapat berhasil.
- e. Pengembangan (*development*) yaitu upaya pengembangan kegiatan, sehingga lebih berhasil dari rencana yang telah ditetapkan.

Definisi Konseptual

Dalam mengarahkan penelitian pada dasarnya, memerlukan adanya batasan terhadap penelitian guna untuk menggambarkan fenomena yang diteliti secara tepat.

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi konseptual yang merupakan pembatasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu evaluasi efektivitas kerja pegawai adalah suatu kegiatan untuk mengukur dan menilai tingkat kinerja suatu kebijakan, serta untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada yaitu, keadaan gejala yang dikumpulkan di lapangan menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. (Arikunto, 2005:234).

Lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda yang beralamat di Jalan Kesuma Bangsa No. 84 Kelurahan Bugis Kecamatan Samarinda Kota.

Fokus Penelitian

Adapun fokus dari penelitian ini adalah :

1. Evaluasi efektivitas kerja pegawai, indikator-indikatornya adalah:
 - a. Produksi (*production*)
 - b. Efisiensi (*efficiency*)
 - c. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
 - d. Menyesuaikan diri (*adaptiveness*)
2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Sumber Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data-data yang dianggap perlu dan mendukung, maka akan dibutuhkan informasi yang ditentukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002:128) berpendapat bahwa *Purposive Sampling* adalah Metode yang di dasarkan pada pertimbangan-pertimbangan bahwa informan yang telah ditetapkan memiliki kompetensi, pengetahuan yang cukup dan kredibilitas untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam pedoman wawancara. Adapun yang menjadi key-informan adalah Kepala Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda,

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Proses Memasuki Lokasi Penelitian (*Getting In*)
2. Ketika Berada di Lokasi Penelitian (*Getting a Long*)
3. Mengumpulkan Data (*Logging the Data*)

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi (pengamatan)
- b. Interview (wawancara)
- c. Dokumentasi

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif menurut Mathew B Miles dan Michel Huberman (2007:15-20), menggunakan analisis data model interaktif yang terdiri atas empat komponen, yaitu terdiri dari empat komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian Dinas Cipta Karya dan Tata Kota

Dinas Cipta Karya dan Tata Kota merupakan unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dibidang pekerjaan umum khususnya urusan cipta karya, penataan ruang dan perumahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program kegiatan pengaturan, pembangunan, pengawasan dan pengendalian kebijakan strategis dalam pelaksanaan kerjasama swasta dan masyarakat sesuai ijin lokasi kawasan dan lingkungan siap bangun, kebijakan strategis penanggulangan dan pencegahan, penanganan kawasan, pengelolaan peremajaan/perbaikan kawasan kumuh, kebijakan strategis pemberdayaan dalam pelaksanaan pembangunan dan pengelolaan bangunan gedung yang dilindungi dan dilestarikan, penetapan kriteria pemantauan dan perubahan fungsi ruang kawasan/lahan dan pembatasan kawasan strategi, penyusunan rencana strategi detail tata ruang, kebijakan strategis dan program pembangunan baru, perbaikan, pemanfaatan, pemugaran, perluasan dan pemeliharaan dalam pembinaan perumahan formal swadaya, sistem pembangunan kawasan, keterpaduan prasarana dan keserasian kawasan perumahan serta pembinaan hukum peraturan perundang-undangan dan pertanahan untuk perumahan, teknologi dan industri, pengembangan pelaksanaan pembangunan perumahan peran serta masyarakat dan sosial

budaya, kebijakan strategis pembangunan pedesaan dan perkotaan, pengembangan air minum dan sistem penyediaan air limbah, jasa konstruksi bangunan gedung sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria serta norma, standar, pembinaan dan pemberdayaan manual yang ditetapkan pemerintah dan provinsi dan searah dengan kebijakan umum daerah.

Produksi (production)

Produksi (*Production*) membahas mengenai kemampuan menghasilkan secara maksimal dari program kegiatan yang direncanakan. Untuk mengetahui produksi kerja, maka penulis melakukan wawancara untuk mengetahui hasil kerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Hasil analisa yang didapatkan bahwa produksi atau hasil kerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Didalam konsep dimensi pokok efektivitas kerja menurut Gibson dalam Wahid (2002:32) mengatakan bahwa produksi merupakan kemampuan menghasilkan secara maksimal dari program kegiatan yang direncanakan. Hasil kerja pada Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda adalah masing-masing atau seluruh pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus dikerjakan dan hasilnya bisa memberi kepuasan. Maka, hasil kerja yang dikerjakan akan memberi manfaat dalam menyelesaikan tugas dan fungsi. Pada kenyataannya di lapangan ditemukan bahwa hasil kerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda cukup baik, karena pegawai sudah mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing yang dibebankan kepada mereka.

Efisiensi (efficiency)

Penempatan sumber daya manusia sebagai pelaksanaan program kegiatan secara maksimal dengan hasil yang tetap optimal yaitu efisiensi (*efficiency*) yang menjadi indikator penelitian ini guna melihat bagaimana efisiensi kerja dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan maka dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda dalam melaksanakan kewajibannya pegawai sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar dan tupoksinya.

Didalam konsep dimensi pokok efektivitas kerja menurut Gibson dalam Wahid (2002:32) mengatakan bahwa efisiensi merupakan penempatan sumber daya sebagai pelaksanaan program kegiatan secara maksimal dengan hasil yang tetap optimal. Pada kenyataannya di lapangan

ditemukan bahwa dalam penyelesaian pekerjaan memang sudah cukup baik, akan tetapi pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda belum menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dalam hal pembagian tugas.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berkenaan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*), maka penulis melakukan penelitian kepada pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan telah ditemukan bahwa pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda ternyata sudah bisa memberikan kepuasan dalam hal melakukan pekerjaan, karena hasil kerja dan kemampuan kerja yang mereka lakukan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan.

Berkaitan dengan konsep dimensi pokok efektivitas kerja menurut Gibson dalam Wahid (2002:32) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegiatan yang berhasil dilaksanakan secara individu ataupun organisasi dapat dirasakan secara keseluruhan. Pada kenyataannya di lapangan ditemukan bahwa pegawai sudah merasa puas dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai sangat penting karena sangat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai demi mewujudkan visi dan misi Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Menyesuaikan Diri (Adaptiveness)

Sebagai seorang manusia sudah tentu tidak lepas dari kesalahan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas, hanya saja harus diusahakan seminim mungkin kesalahan dan kegagalan itu. Hal tersebut dapat menjadi evaluasi dari pribadi pegawai agar hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Dalam menjalankan tugas hasil yang dicapai pegawai mencerminkan kualitas kerja dari pegawai tersebut yaitu menyangkut kemampuan menyesuaikan diri yang dimilikinya. Untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai menyesuaikan diri (*adaptiveness*), maka penulis melakukan penelitian kepada pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa pegawai cukup baik dalam menyesuaikan diri antara satu dengan lainnya, demi mencapai keseimbangan diri dalam memenuhi kebutuhan sesuai dengan

lingkungannya. lingkungan pekerjaan dengan suasana yang nyaman dan hubungan yang baik, karena suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja setiap individu di lingkungan kerja.

Dilihat dari konsep dimensi pokok efektivitas kerja menurut Gibson dalam Wahid (2002:32) mengatakan bahwa menyesuaikan diri merupakan kemampuan dalam menangani adanya perubahan, sehingga sasaran pencapaian tujuan dapat berhasil. Pada kenyataannya di lapangan ditemukan bahwa penyesuaian diri pegawai di lingkungan Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda cukup baik, karena memiliki asas kekeluargaan, hubungan setiap pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dan kebersamaan antara pegawai sehingga perselisihan dapat dihindari. Pegawai telah dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam hal kemauan untuk mematuhi norma-norma dan peraturan. Selain itu pekerjaan dan tugas-tugas kepegawaian harus sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian hasil yang dicapai telah sesuai dengan peraturan tersebut.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Evaluasi Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda

1. Faktor Pendukung

a. Sarana dan Prasarana

Menurut Tjiptono, (2005:133-134) Sarana prasarana yang memadai merupakan faktor penting dalam melakukan kegiatan apalagi pada saat ini dimana kecanggihan teknologi semakin canggih, sehingga membuat semua pekerjaan bisa dijalankan dengan efektif dan efisien. Untuk itu pemenuhan kebutuhan akan sarana dan prasarana perlu diperhatikan agar kinerja mereka juga memberikan hasil yang berkualitas.

Hal ini merupakan modal besar bagi Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda yang mempunyai sarana prasarana yang sangat lengkap, sehingga semua aktivitas kerja tidak akan mempunyai hambatan yang berarti. Selain itu, bisa mewujudkan visi dan misi serta mewujudkan kesejahteraan.

Adapun sarana prasarana yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kantor yang ada di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Sarana prasarana berupa alat-alat tulis, meja, kursi, komputer dan lain-lainnya.

Secara umum, jenis saran yang paling vital mendukung kerja pegawai adalah tersedianya fasilitas yang menunjang, seperti tersedianya komputer di masing-masing ruangan dan dilengkapi juga dengan printer sehingga mempermudah pekerjaan, adanya lemari

arsip untuk menyimpan surat keluar dan surat masuk dan menyimpan semua berkas, dan adanya ruang tunggu yang dilengkapi kursi dan televisi. Kelengkapan peralatan/fasilitas ini agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal yang bertujuan agar mempermudah dan mempercepat suatu pekerjaan.

b. Komunikasi dengan Atasan

Menurut Soebagio Sastrodiningrat (2002:126) mengemukakan bahwa, komunikasi ialah unsur penting dalam pergaulan manusia, terlebih-lebih dalam hubungan manusia. Salah satu cirri seorang pimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain/bawahan untuk diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi dengan atasan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar di dalam pelaksanaan kerja. Apabila hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik, maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik pula. Oleh karena itu, komunikasi yang baik adalah modal besar dalam melakukan satu pekerjaan, karena tanpa komunikasi semuanya tidak akan berjalan dengan baik serta tercipta situasi dan kondisi yang kondusif dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda sangat menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan untuk memperlancar tugas dan fungsi serta untuk menjaga hubungan yang harmonis. Tanpa komunikasi yang baik, maka tidak mungkin semua bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan adanya hubungan kerja sama yang baik antar pegawai maka akan mempermudah pegawai di kantor ini dalam bekerja dan pegawai juga harus memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama pegawai sehingga tidak menghambat dalam pekerjaan seperti saling membantu satu sama lain sehingga pekerjaan jadi cepat selesai, saling terbuka satu sama lain sehingga tidak menimbulkan rasa curiga mencurigai antar pegawai dan menjaga keharmonisan antar pegawai di kantor ini.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam pelaksanaan evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, yaitu pengawasan.

Menurut Tjiptono (2005: 133-134) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk menjaga dan mengawasi jalannya proses kegiatan.

Untuk melakukan evaluasi dan pengawasan/monitoring dibutuhkan waktu yang tidak sedikit dan frekuensi yang sering agar pelaksanaan evaluasi dan pengawasan dapat efektif dan maksimal. Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda merupakan dinas yang banyak menurunkan pegawainya ke lapangan sehingga kurangnya waktu yang dimiliki pimpinan untuk melakukan evaluasi dan pengawasan dikarenakan pimpinan tidak hanya bekerja dikantor saja, tetapi juga harus melaksanakan tugasnya diluar kantor bahkan sampai keluar kota, sehingga pimpinan hanya kadang-kadang saja mengevaluasi dan mengawasi para pegawainya. Misalnya kalau ada waktu luang dikantor, pimpinan menyempatkan waktu untuk melihat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Seperti halnya *briefing*, *briefing* dilakukan hanya pada saat ada acara-acara tertentu.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan evaluasi efektivitas kerja adalah dengan sikap tegas dari pimpinan harus meluangkan sedikit waktunya untuk mengevaluasi dan mengawasi bawahannya walaupun dalam kondisi sesibuk apapun, karena pencatatan dan pelaporan mempunyai nilai pengawasan/monitoring, sekalipun dalam pengamatannya diperlukan waktu dan tenaga yang banyak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan kajian teori pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang diharapkan bisa berguna untuk meningkatkan evaluasi efektivitas kerja pegawai dalam pelaksanaan evaluasi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Sehingga visi dan misi yang dicanangkan dapat terwujud, yaitu:

Perlu ditingkatkan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memaksimalkan efektivitas kerja pegawai dan dilakukan secara berkesinambungan sehingga akan berkurangnya kesalahan dan kendala yang ditemukan dilapangan dan berkurangnya kritikan yang masuk di Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda.

Atasan hendaknya lebih tegas dalam member pemahaman akan tugas dan tanggung jawab para pegawai, agar kualitas pekerjaannya sesuai dengan standar yang diinginkan.

Pimpinan Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda harus lebih sering melakukan evaluasi atau pengawasan terhadap pegawainya dalam

melaksanakan fungsi atau kegiatan, agar dapat mencegah dan meminimalisir terjadinya tindakan penyimpangan yang mungkin terjadi.

Hendaknya Kepala Dinas lebih tegas dalam mengawasi dan memberikan sanksi kepada pegawai yang benar-benar melanggar peraturan yang berlaku dan memberikan *reward* (penghargaan) kepada pegawai yang berprestasi. Misalnya terhadap pegawai yang melanggar peraturan pegawai tersebut dimutasi atau dipindahkan kebagian yang lebih rendah, sedangkan pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi lagi.

Sebaiknya faktor penghambat lebih diperhatikan untuk keperluan peningkatan pegawai. Sedangkan faktor pendukung sebagai kekuatan, dan diupayakan agar dapat menutupi segala kelemahan agar tidak terlalu menghalangi dalam upaya pencapaian efektifitas kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dunn, William. N. 2000. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Gibson, diterjemahkan oleh Djoerban Wahid. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Perspektif Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.