

eJournal Administrasi Negara, 2014, 4 (2) : 1459 – 1472
ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org
© Copyright 2014

**STUDI TENTANG EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR**

HERLYNA

**eJournal Administrasi Negara
Volume 4, Nomor 2, 2014**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur**

Pengarang : Herlyna

NIM : 1002015239

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 15 September 2014

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Endang Erawan, M.Si
NIP. 19550820 198403 1 001

Drs. M. Z. Arifin, M.Si
NIP. 19570606 198203 1 025

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Negara	KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
Volume : 4	
Nomor : 2	
Tahun : 2014	
Halaman : 1459 – 1472 (Genap)	<u>Drs. M. Z. Arifin, M. Si</u> NIP. 19570606 198203 1 025

STUDI TENTANG EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Herlyna¹

Abstrak

Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, di bawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. M.Z. Arifin., M.Si selaku pembimbing II.

Latar belakang penulisan ini adalah mengenai Studi tentang Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan Efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan beberapa pelaksanaan Standar operasional prosedur yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan pengambilan sampel dengan teknik *purposive* sampling teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan ada dua jenis yaitu sumber data primer, sumber data yang diperoleh melalui informan dengan cara melakukan wawancara secara langsung dan dipandu dengan pertanyaan sesuai fokus penelitian sumber data sekunder, sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara seperti catatan yang telah tersusun dalam arsip atau buku pedoman.

Kata Kunci : Efektivitas Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan kehidupan Pemerintahan dan peningkatan pelaksanaan pembangunan dewasa ini, memerlukan pemantapan tugas dan fungsi Pemerintahan. Pelaksanaan pembangunan merupakan suatu karya dari Pemerintah untuk diwujudkan dalam tujuan pembangunan nasional yang pada dasarnya adalah tugas dari seluruh Bangsa Indonesia.

Setiap pegawai pada instansi pemerintahan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien dalam menunjang tujuan pemerintahan, supaya pegawai dapat bekerja efektif dan efisien, kualitas dan kuantitas harus sesuai kebutuhan Instansi pemerintah. Pegawai yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Supaya hal ini tidak terjadi, maka pekerjaan yang akan diselesaikan harus dilaksanakan seefektif mungkin.

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Elinaherlyna@gmail.com

Pencapaian efektivitas yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, begitu juga dengan pencapaian efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu unit organisasi yang juga melaksanakan urusan yang berhubungan dengan administrasi dan setiap saat memerlukan informasi baik dalam surat atau dokumen yang dibuat maupun diterima. Informasi tersebut merupakan salah satu bahan dalam rangka pengambilan keputusan dan menunjang Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah maka suatu surat atau dokumen diatur, ditata, disimpan dengan tertib dan teratur berdasarkan suatu sistem. Dengan demikian pekerjaan pegawai akan semakin lancar sehingga arus kerja semakin lancar serta akhirnya dapat mencapai efektivitas kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam organisasi tersebut yaitu, masih terdapat dan kurangnya koordinasi baik antar pegawai maupun antar bidang atau bagian juga menjadi kendala dalam rangka efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal ini Nampak dari kurangnya kepekaan Pegawai Negeri Sipil terhadap permasalahan lingkungan dan sikap acuh terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pimpinan maupun rekan kerja. Padahal sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap kegiatan terdapat keinginan yang hendak dicapai yaitu kegiatan tersebut dapat membawa hasil yang baik dan bermanfaat. Seperti halnya untuk mencapai suatu target yang diinginkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan timur dalam pelaksanaan tugas yang benar-benar efektif.

Disamping itu permasalahan lain yang menghambat efektivitas kerja organisasi adalah masih rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini dikarenakan gaji atau penghasilan yang selama ini mereka terima tidak ada pengaruhnya terhadap prestasi kerja, artinya baik buruknya prestasi kerja tidak menentukan besar kecilnya gaji atau penghasilan mereka, tidak seperti diorganisasi-organisasi swasta, dimana prestasi kerja bias menentukan besar kecilnya gaji, sehingga para Pegawai Negeri Sipil tidak termotivasi untuk melakukan prestasi kerja yang baik artinya mereka hanya melakukan dan melaksanakan pekerjaan sebatas diperintahkan kepada mereka.

Kendala lain adalah penempatan pegawai dalam stuktur organisasi dan tara kerja yang belum sesuai latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, dan kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil, terutama apabila pendidikan dan pelatihan tersebut memerlukan dana yang cukup besar sedangkan dana yang tersedia sangat terbatas, maka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi menjadi hilang. Permasalahn lain yang tidak kalah penting adalah masih terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas, padahal didalam suatu organisasi, maju mundurnya atau berkembang atau tidaknya organisasi itu tergantung dari pada orang-orang yang terlibat didalamnya.

Dengan melihat uraian di atas maka penulis tertarik untuk lebih menekankan dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut secara ilmiah melalui skripsi

yang berjudul “*Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Hambatan-Hambatan apa saja dalam Pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

Penulis mengemukakan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, kalau tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat maka penelitian minimal penelitian yang dilakukan mempunyai kegunaan yang optimal. Sugiyono (2004:327), mengemukakan hasil penelitian ada dua hal yaitu:

1. Manfaat Teoritis yaitu kegunaan mengembangkan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis yaitu membantukan memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004:4) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Efektivitas Kerja

Pengertian efektivitas kerja menurut Susanto (2007:41) Efektivitas adalah informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk didalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Sedangkan menurut Amsyah (2003:131) Efektivitas kerja adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari

hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri.

Tupoksi Dinas Badan Kepegawaian Daerah Prov.Kaltim

Tugas Pokok

Didasarkan pada tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Berdasarkan Undang-undang No.06 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur mempunyai kewenangan sebagai berikut:

Kedudukan:

- a. Badan Kepegawaian Daerah Povinsi adalah Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi dalam bidang kepegawaian;
- b. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Gubernur sebagai Kepala Daerah Provinsi.

Tugas:

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi mempunyai fungsi:

1. Menyiapkan penyusunan peraturan Perundang-undangan Daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
2. Perencanaan dan Pengembangan kepegawaian daerah;
3. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian;
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan;
5. Penyiapan dan penetapan pensiun PNS sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan.
6. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan;
7. Penyelenggaraan administrasi PNS;
8. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
9. Penyampaian informasi kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara;
10. Menyiapkan penyajian dan mengolah data dalam memberikan informasi data masukan dalam sistem manajemen kepegawaian Pemerintah Provinsi;
11. Melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan;

Tugas pokok dan fungsi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi dalam peraturan perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

Standar Operasional Prosedur

Menurut Jones dalam buku *Organizational Theory*, menyatakan bahwa “SOP merupakan bagian dari peraturan tertulis yang membantu untuk mengontrol perilaku anggota organisasi. SOP (Standar Operasional Prosedur) mengatur cara pekerja untuk melakukan peran keorganisasiannya secara terus-menerus dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.”

Kemudian untuk kesesuaian antara SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan Pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dilihat dari segi sebagai berikut:

- a. Kuantitas Pegawai adalah Ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja dicapai
- b. Kualitas Pegawai adalah Ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- c. Waktu adalah Ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- d. Biaya adalah Besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional atau kerangka konsepsional adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberikan batasan tentang luas ruang lingkungannya.

Efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah provinsi Kalimantan Timur adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kuantitas, kualitas, biaya dan waktu yang telah dicapai untuk seorang pekerja yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan pada pegawai Perangkat Daerah sebagai penunjang Pemerintah Provinsi dalam bidang Kepegawaian Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Menurut Sugiyono (2013:1) penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dan dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Fokus Penelitian

1. Kesesuaian antara SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan Pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dilihat dari Segi sebagai Berikut :
 - a. Kuantitas Kerja Pegawai adalah Ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
 - b. Kualitas Kerja pegawai Ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
 - c. Waktu adalah Ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
 - d. Biaya adalah Besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.
2. Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur :
 - a. Internal
 - b. Eksternal

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013 : 62) sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau ada hubungannya dengan objek melalui tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis teliti.
2. Data Sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli. Penulis peroleh melalui sumber informan, yakni:
 - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, dan laporan-laporan.
 - b. Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Library Research* (penelitian melalui kepustakaan) teknik pengumpulan data melalui buku-buku dan sumber bacaan lainnya sebagai tinjauan pustaka yang memuat tentang beberapa pendapat pakar yang berkaitan dengan penelitian guna mendukung penulisan maupun pembahasan skripsi ini.
2. *Field Work Research* (penelitian langsung ke lapangan), sebuah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tinjauan atau penelitian langsung ke lapangan atau lokasi penelitian:
 - a. Observasi pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian.
 - b. Wawancara orang yang menguasai permasalahan memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi.
 - c. Dokumentasi pengumpulan data atau arsip relevan.

Teknik Analisis Data

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013 : 91-100) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari:

1. Tahap Pengumpulan data yaitu Proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap Reduksi Data yaitu Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap Penyajian Data yaitu Penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan.
4. Tahap Penarikan Kesimpulan/Verifikasi yaitu Penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kalimantan Timur adalah salah sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di pulau Kalimantan. Ibu kotanya adalah Samarinda. Secara administrasi wilayah Provinsi Kalimantan Timur terdiri atas 14 kabupaten/kota dan sejumlah 19 di antaranya memiliki wilayah perairan laut. Letak geografis Provinsi Kalimantan Timur yaitu 02°27'20" Lintang Selatan -04°24'55" Lintang Utara dan 113°49'00 - 119°57' Bujur Timur. Panjang pantai 1.185 km yang terbentang dari selatan di Kabupaten Pasir sampai di utara Kabupaten Nunukan. Batas wilayah provinsi yang menjadi pintu gerbang utama pembangunan Indonesia di bagian timur ini adalah:

Utara : Negara Bagian Sabah (Malaysia Timur).

Timur : Selat Makassar, Laut Sulawesi dan Selat Sulawesi.

Selatan : Kalimantan Selatan.

Barat : Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, dan Negara bagian Serawak (Malaysia Timur).

Provinsi Kalimantan Timur memiliki luas wilayah sebesar 20.865.774 ha meliputi wilayah daratan seluas 19.844.117 ha (95,1%) dan wilayah lautan sejauh 12 mil laut dari garis pantai terluar ke arah laut seluas 1.021.657 ha (4,9%) Wilayah kemiringan landai hingga curam, dengan ketinggian berkisar antar 0-1.000 meter dari permukaan laut (dpl) dengan kemiringan 0-40%. Adapun wilayah provinsi Kalimantan timur berdasarkan kelas lereng Provinsi Kalimantan Timur terletak pada ketinggian 2.240 meter dari permukaan laut dan berdasarkan instruksi Keputusan Gubernur Nomor 25 Tahun 1956 tentang penempatan batas wilayah administratif Provinsi Kalimantan Timur memiliki wilayah daratan 47.348,90 km² dan Luas Wilayah perairan ± 200.000 km² dan terletak antara 02°27'20" Lintang Selatan - 04°24'55" Lintang Utara dan 113°49'00 - 119°57' Bujur Timur.

Gambaran Umum Dinas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur didasarkan pada peraturan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2004 tentang penjabaran tugas, fungsi dan tata kerja susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
2. Bagian Tata Usaha
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan Pegawai
5. Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai
6. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian
7. Kelompok Jabatan Fungsional
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada lampiran. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 117 yaitu:

1. Bagian Tata Usaha
2. Bidang pengadaan dan Mutasi Pegawai sebagai dimaksud dalam pasal 121
3. Bidang Pengembangan Pegawai sebagai dimaksud dalam pasal 125
4. Bidang kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai sebagai dimaksud dalam pasal 29
5. Bidang Dokumentasi dan Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada pasal 133

Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil Penelitian

1. Kesesuaian antara SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan Pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi)

o Kuantitas kerja pegawai

Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Untuk itu hal yang dibahas yaitu pelaksanaan SOP dengan TUPOKSI sudah ditetapkan jika dari segi kuantitas. kuantitas kerja pegawai sudah berjalan dengan baik, dan juga untuk kuantitas kerja pegawai dalam Dinas BKD ini memang berbeda-beda disetiap bidangnya, karenanya disesuaikan dengan tupoksi masing-masing dari pegawai tersebut dan agar tercapainya sasaran kerja pegawai yang dibuat sebelumnya oleh pejabat penilai supaya sasaran kerja pegawai tersebut dapat efektif dan efisien dalam pengawasan tugas-tugas yang sudah dikerjakan.

o Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas pegawai pada Dinas BKD ini dapat dilihat dari mutu atau pencapaian dari pegawai tersebut. Sudah dipaparkan oleh berbagai pegawai dan pejabat dari Dinas tersebut bahwasanya kualitas pegawai itu sangat penting dalam kelancaran tugas-tugas yang mereka emban sebagai Pegawai Negeri Sipil. Oleh karenanya pegawai harus dapat menyesuaikan kembalikan tupoksi dengan ilmu pengetahuan yang mereka miliki supaya dalam pengerjaan tugas dapat terselesaikan dengan baik dan juga benar.

o Waktu

Waktu adalah Ukuran lamanya proses setiap hari kerja yang dicapai. Dalam pelaksanaannya apakah Standar Operasional Prosedur pegawai dalam melaksanakan TUPOKSI, sudah ditetapkan jika dilihat dari segi ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan apakah sudah berjalan dengan baik.

Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengerjakan tugas sesuai dengan tingkat prioritasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

○ **Biaya**

Biaya adalah Besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Pelaksanaan tugas pekerjaan di dalam organisasi telah dianggarkan jumlah biaya yang diperlukan, baik untuk operasional maupun biaya akomodasi.. Setiap pegawai Dinas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah diberikan tugasnya masing-masing dan dengan biaya penyelesaian yang sudah diatur dan ditetapkan. Penggunaan biaya dalam pelaksanaan kerja oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sudah cukup dan dianggarkan secara periodik.

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur:

a. Internal

Hambatan-hambatan internal yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dilakukan kurang maksimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah pula, bila hal ini terus berlangsung maka akan mengganggu tupoksi satuan kerja disuatu bidang dalam dinas untuk mencapai visi dan misi di BKD Provinsi Kalimantan Timur dan pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku seperti tidak mendisiplinkan dirinya dalam lingkungan kerjanya dikhawatirkan akan meningkat dengan timbulnya rasa iri dengan pegawai lainnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur ini.

b. Eksternal

Hambatan-hambatan yang berasal dari luar lingkungan instansi ini sangatlah penting juga yang mana mempengaruhi nasib dinas secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, dinas secara tidak langsung juga akan berinteraksi dengan lingkungan di luar instansi. Apalagi dalam kapasitasnya sebagai dinas pelayan bagi dinas lainnya dalam hal kepegawaian, harus bisa beradaptasi dengan lingkungan dinas lainnya yang berhubungan dengan dinas BKD ini. Kondisi lingkungan tersebut seperti ekonomi, politik, sosial-budaya, pemerintah, lembaga keuangan, karyawan, dewan komisaris serta faktor demografi dan teknologi.

Pembahasan

Kuantitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, berbeda-beda pada setiap bidang. Misalnya pada Bidang pembinaan dalam menyajikan laporan kinerja program bulanan/triwulanan untuk menjadi bahan

konfirmasi teknis dan rapat pembahasan unit kerja berdasarkan Standar Operasional Prosedur, seharusnya selesai dalam waktu satu hari saja, akan tetapi pada pelaksanaan bisa selesai dalam waktu tiga hari hal ini dikarenakan banyaknya tugas yang harus diselesaikan pada waktu bersamaan sehingga tidak semua tugas bisa selesai tepat waktu.

Kualitas kerja pegawai adalah Mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Dilihat dari kualitas atau segi ukuran mutu setiap hasil kerja pegawai yang dicapai. Upaya kedua yang dilakukan pegawai Badan Kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Timur Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah meningkatkan kemampuan pegawai melalui sub bagian pendidikan dan pelatihan pegawai telah melaksanakan beberapa cara, antara lain ialah pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan struktural dan teknis fungsional. Pendidikan dan latihan pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas pegawai dan pengembangan metodenya yang lebih baik dengan tuntutan jaman sebagaimana tercantum dalam pasal 1 UU No. 101 tahun 2000 bahwa, diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Waktu adalah Ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Jadi pekerjaan itu melihat suvisionalnya melihat tingkat skala prioritas jadi kalau pertama mengenai jam kerja, karena itu jam kerja adalah jam kerja yang disadari dan ditetapkan secara nasional, kalau kita melihat yah dianggap cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. . Waktu kerja dari pukul 07.30-15.30 dirasa sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari tingkat skala prioritasnya, sehingga bisa diatur waktu pengerjaannya. Pekerjaan kalau bisa diselesaikan dalam satu hari. Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Biaya adalah Besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Setiap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah diberikan tugas masing-masing dan dengan biaya penyelesaian yang sudah diatur dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian sasaran kerja pegawai dan sudah ditetapkan, dengan adanya hal seperti itu maka diharapkan para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan tepat pada biaya yang diminta pemerintah dan tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat, sehingga ada sebagian pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan biaya dan waktu yang sudah ditentukan. Selama ini biaya yang dilakukan sudah berjalan dengan baik.

Hambatan Internal terjadi pada pelaksanaan TUPOKSI yang tidak maksimal akan menghasilkan produktivitas kerja rendah dan bila hal ini terus berlangsung akan mengganggu tugas pokok dan fungsi satuan kerja untuk mencapai visi dan misi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja pegawai. Sehingga bila hal ini dibiarkan dikhawatirkan akan meluas tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BKD Prov.Kaltim.

Hambatan eksternal BKD pada Dinas BKD Prov.Kaltim terjadi pada beberapa orang pegawai BKD, yang memperlihatkan kualitas, kemampuan, sopan santun dengan pegawai instansi lain diluar kantor membuat citra instansi BKD Prov.Kaltim menjadi buruk di lapisan masyarakat. Oleh karena itu pimpinan perlu menjaga agar beberapa orang pegawai jangan sampai terjadi hal-hal yang bisa menyinggung perasaan pegawai instansi lain yang dilayaninya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka pada bab ini dapat diambil secara garis besar sebagai berikut:

1. Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari:
 - a. Hasil kerja dan pelaksanaannya dari segi kuantitas pegawai sudah ditetapkan dalam pengaturan. Seluruh pegawai memberikan tanggapan positif terhadap pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan atas peran dalam mempengaruhi kuantitas, kuantitas pekerjaan dengan waktu penyelesaiannya sudah ditentukan, berapa banyak volume pekerjaan yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu. Dan dilihat dari kualitas cara meningkatkan kemampuan pegawai melalui sub bagian pendidikan dan pelatihan pegawai telah melaksanakan pendidikan structural dan teknis fungsional.
 - b. Waktu pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan perencanaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengerjakan pekerjaan yang merupakan prioritas terlebih dahulu, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Waktu kerja dari pukul 07.30 sampai 15.30 dirasa sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Biaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sudah cukup. Hal ini berarti bahwa biaya yang sudah ditentukan dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kelebihan atau kekurangan biaya pelaksanaan kerja tetap dilaporkan ke pimpinan.
2. Adapun Hambatan dalam pelaksanaan TUPOKSI pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah:
 - a. Internal :

Hambatan internal terjadi pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang tidak maksimal akan menghasilkan produktivitas kerja rendah. Kurangnya perhatian pimpinan dalam memberi penghargaan berupa insentif dan piagam penghargaan, pemberian kesempatan mengikuti Pendidikan dan Latihan (DIKLAT), promosi jabatan baik kepada pegawai yang berprestasi maupun kepada seluruh pegawai, sikap moral disiplin pegawai yang berintegritas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tidak terjadi pada ketaatan, ketertiban, rasa tanggung jawab dan loyalitas.

b. Eksternal :

Hambatan eksternal BKD Provinsi Kalimantan Timur atau lingkungan akan mempengaruhi nasib dinas secara keseluruhan, menyinggung perasaan pegawai instansi lain yang dilayaninya dan prestasi pegawai lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi, biaya prekrutan besar, karena iklan dan seleksi, waktu prekrutan relatif lama, orientasi dan induksi harus dilakukan dan perilaku dan loyalitasnya belum diketahui. Hambatan eksternal birokrasi seperti : hukum, adat-budaya, politik, sosial, dan ekonomi.

Saran

Melihat dari kesimpulan di atas maka dengan rendah hati penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat kepada semua pihak. Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan kuantitas dan kualitas kerja pegawai, peningkatan kemampuan pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan struktural dan teknis fungsional, memperhatikan waktu pegawai dalam pelaksanaannya secara efektif dan efisien, menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan biaya serta waktu yang sudah ditentukan, memperhatikan seluruh pegawai agar dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Kepada para pegawai hendaknya dapat mengikuti peraturan yang sudah berlaku, ini demi tertibnya peraturan tersebut dan meningkatkan kesadaran diri dari pegawai. Demi untuk meningkatkannya efektivitas kerja pegawai, maka para pegawai harus bisa lebih meningkatkan kembali akan kuantitas dan kualitas dirinya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai yang telah disarankan oleh instansi. Dengan begitu, maka para pegawai dapat menunjang kinerjanya.
3. Kemudian peneliti tidak hanya menyarankan untuk bagian internal dari instansi saja, tetapi tidak lupa juga untuk bagian eksternal dari instansi yaitu :
 - a. Dengan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian kepada publik/masyarakat secara umum dalam hal perekrutan pegawai (CPNS) dan kepada Dinas-Dinas terkait yang berhubungan dengan Dinas BKD Provinsi Kalimantan Timur ini secara khususnya.

Mengembangkan dan menjalankan program-program yang sudah direncanakan dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah untuk lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja demi kepentingan pegawai serta masyarakat umum.

Daftar Pustaka

- Afifuddin. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Pustaka Setia.
Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Bouckaert, Geert, Christopher Pollit. 2000. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. London: Oxford University Press.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung : CV Andi.
- Flippo, B Edwin (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Handoko, Hani.T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Hasibuan, M. H., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan kedua. Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta
- Indrawijaya, I.Adam, 2000, *Perilaku organisasi*, Cetakan Keenam, Sinar Biru Algensindo, Bandung
- Jones, Gareth.2001. *Organizational Theory* . 3rdedition. New Jersey. Prentice Hall
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep Teori dan Isu*. Edisi 2. Yogyakarta: Gaya Media.
- Lexy J. Maleong, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosada Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II Prinhalindo, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, CV.ALFABETA, Bandung
- _____. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung Alfabeta.
- Susanto. 2007. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Bandung Lingga Jaya
- Tampubolon, Manahan P. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Widodo, Joko. 2004. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publising.
- Yanan, M. 2012 *Efektivitas Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa di Desa Kedang Ipil Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. Universitas Mulawarman, Fisip. Samarinda : Skripsi
- Zuliyanti Sri, 2005, *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja*. Bagian Produksi PT Tri Cahya Purnama.

Dokumen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang No.06 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur mempunyai kewenangan

Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 800/K.547/2013 tentang Pembentukan Standar Operasional Prosedur Administrasi Bidang Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur

Sumber Internet <http://kaltimbkd.info/index.php/id/profil/tupoksi>
<http://slamet77.blog.com/2009/11/04/efektivitas-kerja-h-mintzberg>
<http://www.scribd.com/doc/113187230/BAB-II-Skripsi-Fixed>
<http://musa-abdul-jabbar.blogspot.com/2012/04/pengertian-efektivitas.html>
<http://fikrimet05.wordpress.com/2010/03/04/kerja-dan-upaya-efektivitas/>