

**PENTINGNYA KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
APARAT PADA KANTOR KAMPUNG SANOBA BAWAH DISTRIK  
NABIRE KABUPATEN NABIRE**

Selly Mulait

(Email : [sellymulait@gmail.com](mailto:sellymulait@gmail.com))

Petrus Mangambe

(Email : [mangambepetrus@gmail.com](mailto:mangambepetrus@gmail.com))

Dominikus Selvius

(Email : [dominikusselvius75@gmail.com](mailto:dominikusselvius75@gmail.com))

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Satya Wiyata Mandala

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menemukan hubungan antar variabel yaitu Koordinasi ( variabel bebas ) dan Efektivitas Kerja ( variabel terikat ), dengan menggunakan metode deskriptif. Objek penelitian adalah di kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire dengan sampel yang diambil menggunakan teknik Purposive Sampling berjumlah 50 orang.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan instrumen: Daftar pertanyaan dan pengamatan langsung dilapangan menunjukkan bahwa; koordinasi kerja di kantor kampung Sanoba Bawah sudah berjalan cukup baik, terutama menyangkut koordinasi Horisontal. Sedangkan koordinasi vertikal dan Diagonal perlu lebih ditingkatkan lagi. Selanjutnya mengenai efektifitas kerja aparat masih sangat kurang terutama menyangkut penyelesaian tugas serta disiplin. Penyelesaian tugas yang belum maksimal karena belum profesionalnya aparat kampung sehingga perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang secukupnya.aparat perlu memperhatikan disiplin karena dengan disiplin yang baik maka segala pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sedangkan tanggung jawab cukup baik

**Keyword** : *Koordinasi, Efektifitas Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Proses manajemen menghendaki adanya keteraturan dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa adanya keteraturan pencapaian tujuan dapat saja diselesaikan oleh para pegawai/karyawan, namun pencapaian tujuan belum tentu benar-benar efektif. Jadi pada dasarnya sebuah kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar sesuai dengan apa yang direncanakan.

Penerapan koordinasi baik horizontal maupun vertikal serta diagonal di kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap kegiatan dikantor Kampung pelaksanaannya belum sepenuhnya baik karena masih terjadi berbagai masalah seperti kesalahan pelaporan, keterlambatan dalam pengurusan surat-surat, penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang tidak tepat waktu, serta terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara satu bagian dengan bagian yang lainnya maupun koordinasi antara atasan dengan bawahan. Hambatan ini harus diatasi oleh aparat Kampung ( pihak manajemen ) dengan cara menerapkan sistim koordinasi yang baik diantara bagian-bagian yang ada di kantor Kampung Sanoba Bawah maupun antara pimpinan dengan bawahan. Hal tersebut akan menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Koordinasi mempunyai hubungan yang cukup erat dengan efektivitas kerja, artinya pegawai yang diarahkan untuk mengerjakan suatu tugas, jika dilaksanakan dengan baik akan memberikan kemudahan bagi pihak organisasi untuk melakukan efektivitas kerja yang baik. Aparat Kampung dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan. Masing-masing pegawai harus mampu mencapai tujuan organisasi, agar semua tugas, kegiatan, terintegrasi pada sasaran yang diinginkan. Kesemuanya ini dapat tercapai dengan baik apabila koordinasi baik vertikal maupun horizontal dapat terjadi dengan baik di kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dalam penulisan ini maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Sejauhmana pentingnya koordinasi terhadap efektivitas kerja aparat pada kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire ?
2. Kendala-kendala apa yang dihadapi aparat kampung dalam melakukan koordinasi guna meningkatkan efektivitas kerja aparat di kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire ?
3. Bagaimanakah upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja aparat di kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire ?

## **LANDASAN TEORITIS**

### **A. Pengertian Koordinasi**

Koordinasi didefinisikan sebagai proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan perusahaan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. (Hasibuan, 2001 : 85).

Menurut E.F.L. Brech dalam bukunya, *The Principle and Praticce of Management* yang dikutip Handayani (2002 : 54) Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri. Sedangkan menurut G.R.Terry dalam bukunya, *Principle of management* yang dikutip Handayani (2002 : 55) Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron / teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan

Prinsip dalam koordinasi adalah berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha agar sasaran dan tujuan dapat dicapai dengan cara memperoleh keseimbangan dan keharmonisan kerja antara individu, kelompok kerja. M. Ridwan dalam Sutarto (2002 : 56) menyebutkan agar koordinasi itu berjalan dengan baik ada beberapa prinsip dalam melaksanakan koordinasi, yaitu :

1. prinsip yang menentukan bahwa semua faktor-faktor yang ada dalam suatu waktu adalah saling berhubungan.
2. Prinsip yang menekankan pentingnya pencapaian koordinasi dalam tahap permulaan perencanaan dan pengambilan kebijaksanaan. Karena apabila rencana-rencana tiap bagian dilaksanakan, maka sulit untuk mempersatukan dengan sebaik-baiknya.

Prinsip *Direct Contact*; dimana orang-orang harus mencapai melalui kontak langsung (*interpersonal*) yaitu hubungan diantara orang-orang yang sifatnya horizontal.

Dalam penerapan atau pelaksanaan organisasi peran serta setiap kelompok sangat besar yang mana terlihat dalam bentuk hubungan dengan tujuan organisasi tersebut. Mc.Farlan dalam Handayani (2002 : 90) menyebutkan bahwa ciri-ciri koordinasi adalah :

1. Tanggung jawab terletak pada pimpinan.
2. Adanya proses
3. Pengaturan secara teratur dari pada usaha kelompok.
4. Kesatuan Tindakan
5. Tujuan koordinasi

Menurut Handoko (2004 : 55) mekanisme dasar didalam pencapaian koordinasi adalah merupakan komponen vital dari manajemen yakni :

1. Rencana dan penetapan tujuan. Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan untuk pengkoordinasian meliputi pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran yang sama. Ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan satuan-satuan organisasi.
2. Aturan dan prosedur. Aturan-aturan dan prosedur-prosedur adalah merupakan keputusan-keputusan manajer yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin, sehingga dapat juga menjadi alat yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan.

3. Hirarki manajerial. Hirarki manajerial yaitu rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dapat memperlancar pelaksanaan dengan pengarahan yang tepat.

## **B. Efektivitas Kerja**

Menurut Widjaya (2003 : 32) mengemukakan efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Selanjutnya Komaruddin (2002 : 45) menyebutkan efektifitas adalah suatu keadaan dalam mencapau tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Oleh karena itu manajemen tidak boleh diukur dengan efektifitas juga diperlukan efisiensi

Menurut Komaruddin (2003 : 148) Efektifitas Kerja adalah keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu. Menurut The Liang Gie (2001 : 151) mengatakan bahwa Efektifitas Kerja adalah keseluruhan aktifitas masalah – masalah yang dilakukan oleh manusia yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan kelangsungan hidup

Yang dimaksud dengan efektifitas kerja dipertegas oleh Siagian (2002 : 151) yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakannya serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut. Dari definisi Siagian ini dapatlah kiranya diinterpretasikan bahwa efektifitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat suatu pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektifitas kerja yang dicapai.

Menurut Handoko (2003 : 62) pegawai mampu mencapai efektifitas kerja apabila pegawai menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang

dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Campel yang dikutip Steers (2001 : 45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang bisa dipergunakan, yaitu :

1. Kesiagaan,
2. Semangat Kerja,
3. Kepuasan Kerja,
4. Motivasi,
5. Beban pekerjaan yang sesuai,
6. Penyelesaian tugas tepat pada waktunya

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M. Steers (1985) ada empat faktor yaitu :

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau

pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu :

- 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- 3) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

## **METODEOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis penelitian**

Penulis menggunakan Metode Deskriptif dengan alasan bahwa penulis ingin mengumpulkan informasi yang actual secara lebih rinci, mengidentifikasi masalah atau

memeriksa kondisi dan praktik – praktik yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi

## **B. Lokasi Penelitian**

Yang menjadi lokasi dalam peneliati ini adalah Kantor Kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Masyarakat dan aparat kampung Sanoba Bawah Distrik Nabire Kabupaten Nabire berjumlah 5.718 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Koentjaraningrat (1997 : 89) sampel adalah bagian dari keseluruhan yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian. Teknik penarikan sampel yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah Purpossive Sampling yaitu teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yakni orang-orang yang memahami persoalan dan terlibat secara langsung dalam penelitian ini. Sampel berjumlah 50 orang terdiri dari 6 orang aparat kampung, 7 orang anggota Bamuskam, 6 orang tokoh masyarakat / adat, 3 orang tokoh agama, 5 orang tokoh pemuda, 5 orang tokoh perempuan, 10 orang ketua – ketua RT, dan 8 orang Kepala Keluarga ( KK ) diwilayah Kampung Sanoba Bawah

## **D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

- a) Data Primer adalah metode pengumpulan data yang di peroleh di lapangan dengan jalan pengamatan, wawancara langsung dan bertatap muka langsung untuk memperoleh data akurat di lokasi penelitian.

- b) Data Sekunder adalah suatu metode pengumpulan data yang di peroleh melalui kepustakaan, referensi, buku-buku atau majalah/ koran yang berkaitan dengan masalah penelitian.

**2. Teknik Pengumpulan Data**

- a) Observasi (Pengamatan) adalah teknik mengumpulkan data dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek pebnelitian/ baik pengamatan yang di lakukan dalam butu situasi sebenarnya maupun dalam situasi rekayasan.
- b) Interview (Wawancara) menurut Koentjaranigrat (1981:162) Wawancara adalah cara di pergunakan untuk mendapatkan keterangan atau penjelasan secara lisan senag responder dengan bercakap-cakap berhadapan langsung dengan orang tersebut.
- c) Quesioner (Daftar Pertanyaan) menurut Hadi (1972:223) Quesioner adalah daftar pertanyaan yang di berikan kepada sejumlah orang untuk diisi di jawab tanpa ada bantuan langsung dari orang yang membuat daftar pertanyaan dengan maksud memperoleh data suatu masalah.

**PEMBAHASAN**

**A. Koordinasi Kerja ( Variabel Bebas )**

**1. Koordinasi Vertikal**

Tabel 1

Jawaban responden tentang koordinasi kepala kampung dengan aparat kampung dalam mengambil kebijakan

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	17	34%
2.	Kadang- kadang	29	58%
3.	Tidak pernah	4	8%
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada tabel 1 pendapat responden tentang koordinasi antara kepala kampung dengan aparat kampung dalam mengambil kebijakan menunjukkan nilai yang cukup positif atau baik, karena hanya 8% yang menyatakan tidak pernah ada koordinasi antara kepala kampung dengan aparat kampung dalam pengambilan kebijakan. 34 % menyatakan selalu ada koordinasi dan 58% menyatakan kadang-kadang. Hal ini berarti bahwa koordinasi kepala kampung dengan aparat kampung telah berjalan cukup baik namun masih ada beberapa kendala yang mengambat seperti beberapa aparat kampung yang kadang-kadang tidak berada di tempat sehingga menyulitkan kepala kampung dalam melakukan koordinasi. Atau juga karena beberapa keputusan yang sifatnya harus segera diambil sehingga tidak ada waktu lagi bagi kepala kampung untuk harus berkoordinasi terlebih dahulu dengan aparat kampung yang lainnya

Tabel 2  
Jawaban responden tentang arahan kepala kampung  
kepada bawahan untuk menyatukan kegiatan

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	18	36%
2	Kadang-Kadang	31	62%
3	Tidak Pernah	1	2%
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer,2018*

Pada Tabel 2 Pendapat responden tentang arahan dari kepala kampung kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan , dari 50 responden yang diberikan pertanyaan ada 31 responden (62%) yang merupakan jawaban tertinggi menyatakan bahwa kepala kampung hanya kadang-kadang memberikan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, dan hanya 2% yang menyatakan tidak pernah. Hal ini berarti kepala kampung telah menjalankan tugas nya untuk memberikan arahan kepada bawahannya, namun masih terlihat belum maksimal. Hanya 36% yang

menyatakan selalu memberikan arahan. Hal ini menyebabkan ada bawahan yang masih bingung pada tugasnya yang berakibat pada tugas-tugas yang tidak selesai secara maksimal. Diharapkan agar kepala kampung lebih banyak memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menjadi jelas dan tidak terjadi kesalahan.

**2. Koordinasi Horizontal**

Tabel 3

Jawaban responden tentang koordinasi diantara sesama aparat di kampung Sanoba Bawah

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	24	48%
2	Kadang-Kadang	26	52%
3	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 3 pendapatan responden tentang koordinasi diantara sesama aparat kampung / kaur-kaur di kampung Sanoba bawah, menunjukkan hasil yang positif. Dari 50 responden tidak ada yang menyatakan tidak ada koordinasi. Ini menunjukkan bahwa koordinasi diantara sesama kaur di kampung Sanoba Bawah telah berjalan namun masih juga belum maksimal karena masih ada responden yakni 52% menjawab kadang-kadang. Hal ini karena adanya pengertian yang baik dari sesama aparat/kaur dan juga para aparat mempunyai kesadaran bahwa koordinasi itu perlu dilakukan dalam pelaksanaan tugas agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

Tabel 4

Jawaban responden tentang kerja sama diantara bagian-bagian

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	25	50%
2	Kadang-Kadang	25	50%
3	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 4 pendapat reponden tentang kerja sama bagian-bagian atau kerja sama diantara kaur, dari 50 responden yang diajukan pertanyaan 25 responden (50%) menyatakan bahwa selalu ada kerja sama yang baik diantara aparat dan 50% juga menyatakan kadang-kadang. Hal ini berarti kerja sama diantara kaur sudah berjalan baik. hal ini terlihat dari kekompakan para kaur dalam segala aktivitas kantor. Hal ini karena diantara para aparat/kaur sudah saling mengenal baik dan juga selalu adanya keterbukaan dari masing-masing aparat untuk saling membantu atau saling bekerja sama

### 3. Koordinasi Diagonal

Tabel 5

Jawaban responden tentang koordinasi antara aparat kampung dengan masyarakat kampung Sanoba Bawah

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	26	52%
2	Kadang-Kadang	24	48%
3	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 5 pendapatan responden tentang koordinasi antara kepala kampung dengan masyarakat Sanoba Bawah sudah dilaksanakan dengan cukup baik, namun masih ada masyarakat yang menyatakan belum maksimal karena ada 24 responden (48%) menyatakan kadang-kadang. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya koordinasi antara aparat dengan masyarakat. Hal ini karena tidak semua masyarakat terlibat secara aktif dalam kegiatan kampung serta tidak semua masyarakat juga yang dilibatkan oleh aparat kampung, karena kesibukan dari sebagian masyarakat dengan pekerjaan pokok mereka. Banyak masyarakat yang karena mata pencahariannya, sering meninggalkan rumah sehingga sulit bagi aparat untuk berkomunikasi atau berkoordinasi dengan mereka

Tabel 6

Jawaban responden tentang koordinasi aparat kampung dengan BAMUSKAM

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	32	64%
2	Kadang-Kadang	18	36%
3	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 6 pendapat reponden tentang koordinasi antara aparat kampung dengan anggota BAMUSKAM, dari 50 responden yang diajukan pertanyaan tidak ada responden menyatakan tidak pernah ada koordinasi antara aparat dengan anggota BAMUSKAM. Hal ini menunjukkan bahwa diantara aparat kampung dengan anggota BAMUSKA telah terjalin komunikasi dan kordinasi yang baik. Hal ini disebabkan karena anggota BAMUSKAM terdiri dari orang-orang yang sudah cukup berpengalaman di kampung Sanoba Bawah dan juga orang-orang yang dihormati di kampung Sanoba Bawah, sehingga aparat kampung selalu berkomunikasi dengan mereka untuk meminta saran dan pendapat.

**B. Efektivitas Kerja ( Variabel Terikat )**

**1. Penyelesaian Tugas**

Tabel 7

Jawaban responden tentang penyelesaian tugas tepat waktu

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu Tepat Waktu	11	22%
2	Kadang-Kadang	31	62%
3	Tidak pernah Tepat	8	16%
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer,2018*

Pada Tabel 7, pendapat responden tentang penyelesaian tugas tepat waktu dari 50 responden yang menjawab bahwa selalu tepat waktu 11 responden, yang menjawab kadang-kadang 31 responden dan yang menjawab tidak pernah tepat waktu ada 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak aparat kampung yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Hal ini disebabkan karena masih minimnya fasilitas yang dimiliki oleh kantor kampung Sanoba Bawah. Selain itu juga profesionalisme dari aparat yang masih kurang, karena sebagian besar aparat berpendidikan setingkat SMA. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu juga karena kurang adanya pengarahan yang jelas dari kepala kampung kepada aparat dalam melaksanakan tugas.

Tabel 8

Jawaban responden tentang volume pekerjaan.

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sesuai	20	40 %
2	Kurang Sesuai	20	40 %
3	Tidak Sesuai	10	20 %
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 8 tentang waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan volume pekerjaan, dari 50 responden terdapat 20 responden yang menyatakan sesuai, 20 responden menyatakan kurang sesuai dan 10 responden menyatakan tidak sesuai. Hal ini berarti volume pekerjaan yang diberikan belum cukup memadai sesuai dengan alokasi waktu penyelesaiannya. Hal ini disebabkan karena ada beberapa tugas /pekerjaan yang diberikan secara mendadak dan kurang adanya koordinasi yang baik, sehingga waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan kurang tepat. Akibatnya ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya

**2. Tanggung Jawab**

Tabel 9

Jawaban responden tentang setia melayani masyarakat

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	30	60 %
2.	Kadang-Kadang	17	34 %
3.	Tidak Pernah	3	6 %
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 9 Pendapat responden tentang tanggung jawab dalam hal setia melayani masyarakat, dari 50 responden ada 30 responden menyatakan bahwa aparat kampung selalu setia melayani masyarakat. Sedangkan 17 responden menyatakan kadang-kadang dan 3 responden menyatakan tidak pernah setia melayani masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab aparat dalam melayani masyarakat cukup baik, karena adanya motivasi dari dalam diri aparat kampung yang kuat untuk melayani masyarakat dan juga kesadaran dari aparat kampung akan tugas pelayanan yang harus dijalankan. Ada responden yang menyatakan kadang – kadang dan tidak pernah karena terbatasnya fasilitas pelayanan

Tabel 10

Jawaban responden tentang keadilan dalam pelayanan

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Adil	36	72%
2.	Kurang Adil	11	22%
3.	Tidak Adil	3	6%
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 10 tentang tanggung jawab dalam hal keadilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dari 50 responden yang diajukan pertanyaan, 36 responden yang menyatakan aparat adil memberikan pelayanan kepada masyarakat, 11 responden menyatakan kurang adil dan hanya 3 responden menyatakan tidak adil. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan aparat kampung cukup adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini karena aparat kampung menyadari bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak boleh membeda-bedakan karena semua masyarakat punya hak yang sama dalam menerima pelayanan. Ada masyarakat yang menjawab kurang adil dan tidak adil karena ada beberapa jenis pelayanan yang tidak semua warga berhak untuk mendapatkannya, misalnya hak-hak khusus untuk putra daerah.

### 3. Disiplin

Tabel 11

Jawaban responden tentang aparat kampung selalu hadir di kantor kampung

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	11	22%
2	Kadang-kadang	34	68%
3	Tidak Pernah	5	10%
Jumlah		50	100 %

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 11 pendapat responden tentang kehadiran aparat kampung dikantor kampung, dari 50 responden 15 responden menyatakan selalu, 26 responden menyatakan kadang-kadang dan hanya 9 responden yang menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran aparat kampung di kantor kampung masih kurang. Hal ini karena ada beberapa aparat kampung yang memiliki pekerjaan pokok yang menyebabkan waktu mereka lebih banyak tersita untuk tugas tersebut, sehingga mereka jarang untuk datang ke kantor kampung. Hanya pada saat-saat tertentu saja atau jika ada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh kampung.

Tabel 12

Jawaban responden tentang pelaksanaan tugas sesuai tupoksi.

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	15	30 %
2	Kadang- kadang	26	52 %
3	Tidak pernah	9	18 %
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100 %</b>

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2018*

Pada Tabel 12 tentang pelaksanaan tugas sesuai tupoksi, dari 50 responden, 15 responden menyatakan selalu, 26 responden menyatakan kadang-kadang dan 9 responden menyatakan tidak pernah. Hal ini berarti masih ada juga aparat kampung yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi yang ada. Hal ini karena ada beberapa aparat yang jarang berada ditempat sehingga tugas dan pekerjaan mereka diambil alih oleh aparat kampung yang lain atau oleh kepala kampung atau sekretaris kampung

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Koordinasi antara kepala kampung dengan aparat kampung cukup baik namun belum maksimal.
2. Masih kurangnya arahan dari kepala kampung kepada aparat kampung yang lain dalam pelaksanaan tugas.
3. Koordinasi dan kerja sama diantara sesama aparat kampung sudah berjalan cukup baik.
4. Koordinasi antara aparat kampung dengan masyarakat dan juga dengan BAMUSKAM sudah berjalan cukup baik, namun masih mengalami kendala terutama menyangkut waktu pertemuan dengan masyarakat.
5. Fasilitas yang dimiliki oleh kantor kampung masih kurang sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas dari pegawai.
6. Profesionalisme aparat yang masih kurang karena tingkat pendidikan yang masih rendah.
7. Tanggung jawab aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat cukup baik.
8. Disiplin aparat untuk masuk kantor masih kurang.
9. Keadilan dalam memberikan pelayanan masih terbentur dengan aturan-aturan.

### **B. Saran**

1. Kepala kampung diharapkan untuk lebih meningkatkan koordinasi dengan aparat lainnya sehingga segala tugas dapat dilaksanakan dengan baik.
2. Kepala kampung harus lebih sering memberikan arahan dan bimbingan kepada aparatnya agar paham akan tugas yang diembannya.
3. Kerja sama dan koordinasi diantara sesama aparat perlu dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi.

4. Koordinasi dengan masyarakat dan anggota BAMUSKAM perlu dipertahankan atau bila perlu ditingkatkan lagi agar segala kegiatan yang diprogramkan dapat telaksana dengan baik
5. Perlu adanya penambahan/peningkatan fasilitas yang dimiliki oleh kantor kampung.
6. Perlu adanya program peningkatan profesionalisme aparat, lewat kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi aparat kampung.
7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dari aparat kampung perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
8. Aparat kampung harus lebih disiplin lagi untuk datang kekantor kampung sesuai dengan aturan yang ada.
9. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus memegang prinsip keadilan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Masagung, Jakarta, 2002
- Handoko,T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Liberti, Jakarta, 2003
- Handoko,T, *Strategi Organisasi*, Amara Books, Jogjakarta, 2004
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Alumni, Bandung, 2002
- Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1985.
- ....., *Efektifitas Organisasi*, Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta, 2001
- Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta, 2002
- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran*. Edisi Revisi, Mandar Maju, Bandung, 2001

Wijaya, Tunggal Amin, *Manajemen Suatu Pengantar*, Cetakan pertama, Rineka Cipta  
Jaya, Jakarta, 2003