

PENTINGNYA AZAS PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DISTRIK TIGI WAGETE KABUPATEN DEIYAI

Kornelis Angwarmas¹ Demiance Badii²

Letarius Tunjanan³ Henci M. Y. Nunaki⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Adminitrasi Bisnis Universitas Satya Mandala Nabire

Email :
tamrianerens@gmail.com

ABSTRAK

Sistem penempatan pegawai pada Distrik Tigi Wagete Kabupaten Deiyai perlu memperhatikan kualifikasi dan kopetensi pegawai. Setiap unit kerja atau bidang yang ditempati pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda dan beban kerja itu belum dilaksanakan dengan maksimal. Selama ini spesialisasi pekerjaan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pegawai pada Distrik Tigi Waghete. Kemampuan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete perlu ditingkatkan agar efektif dalam menunjang dan menopang tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete belum terlalu memperhatikan waktu kerja dan seringkali mengabaikan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Pegawai Distrik Tigi Waghete hanya memikirkan soal penyelesaian pekerjaan dan belum terlalu memperhatikan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Azas, Pembagian tugas, ASN, Distrik Tigi, Daiyai

ABSTRACT

The employee placement system in the Tigi Wagete District of Deiyai Regency needs to pay attention to employee qualifications and competencies. Each work unit or field occupied by employees has a different workload and the workload has not been carried out optimally. So far, job specialization needs serious attention from employees in the Tigi Waghete District. The ability of Tigi Waghete District Office employees needs to be improved so that it is effective in supporting and sustaining the duties and responsibilities assigned. Tigi Waghete District Office employees have not paid much attention to work time and often ignore the timeliness of completing a job. Tigi Waghete District employees only think about completing work and have not paid much attention to achieving organizational goals.

Keywords: Azas, Division of duties, ASN, Tigi District, Daiyai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang cukup berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini mau menjelaskan kepada kita, bahwa untuk menjalankan suatu organisasi baik organisasi laba maupun nirlaba tentu pasti memerlukan peran orang-orang untuk memperlancar kerja organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai seorang pemimpin

harus mampu mengendalikan bawahannya seperti memberikan pengarahan pada pegawai dan memberikan motivasi. Motivasi sangat diperlukan supaya individu yang ada didalam organisasi tersebut akan semangat dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh pimpinan organisasi. Di sinilah pemimpin mempunyai peranan untuk memberikan motivasi, mengambil keputusan, serta memberikan arahan, sehingga pegawainya bisa melaksanakan tugasnya dengan efektif.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 menyebutkan, bahwa Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Camat atau Kepala Distrik dalam memimpin Kecamatan atau Distrik bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan atau Distrik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota; dan untuk melaksanakan tugas pembantuan.

Dalam mewujudkan dan menjalankan tugas dan fungsinya, seorang Kepala Distrik akan didukung oleh Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Ayat 2 menyebutkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Ayat 3 menyebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dan ayat 4 menyebutkan, bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Serta ayat 5 menyebutkan, bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Namun pada kenyataannya masih ditemukan kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya misalnya masih ada pegawai yang bermain saat jam kerja kantor. Hal inilah dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat. Untuk itu perlu ditingkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan cara pegawainya harus benar-benar termotivasi dalam berkerja, dan juga perlu adanya kesadaran pada diri sendiri sehingga hasil yang ingin dicapai akan efektif dan efisien.

Terkait dengan peningkatan efektifitas kerja ASN pada Kantor Distrik Tigi di Waghete Kabupaten Deiyai, penulis harus akui bahwa ada beberapa masalah atau kendala yang penulis jumpai di Kantor Distrik Tigi yakni :Belum adanya pembagian tugas bagi para ASN yang disesuaikan dengan kualifikasi dan kompetensi ASN. Dalam menjalankan tugasnya, ASN belum mampu bekerja secara efektif. Kurangnya ketepatan waktu bagi ASN dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Asas Pembagian Tugas (Variabel Bebas)

Pengertian Pembagian Tugas

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Drs. Bambang Marhiyanto : 32) menyebutkan, bahwa asas adalah sesuatu yang menjadi landasan berpikir atau mengeluarkan pendapat, dasar yang dijadikan sebagai pedoman untuk berbuat. Dalam konteks ini, maka penulis dapat mengatakan bahwa asas adalah landasan berpikir atau menyatakan pendapat mengenai sesuatu yang dapat dijadikan sebagai pedoman atau pegangan untuk bertindak atau melakukan suatu tindakan.

Maka untuk itu dalam membahas asas suatu organisasi perlu dan diketahui dalam asas-asas pokok pengorganisasi dapat dinyatakan sebagai berikut : Asas pembagian kerja telah dikemukakan, bahwa dalam pembentukan atau penyusunan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Karena suatu organisasi selalu membutuhkan tenaga orang lain yang kadang-kadang tidak sedikit jumlahnya, maka perlu adanya pembagian kerja yang baik. Dengan adanya pembagian kerja maka tiap orang / bagian akan dapat mengetahui secara jelas tugas dan tanggungjawab serta kedudukannya masing-masing dalam organisasi tersebut. Dengan demikian diharapkan tidak akan terjadi kesimpangsiuran dalam pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Manfaat dan Alasan Pembagian Tugas

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai dengan rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggungjawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:17).

Efektifitas Kerja (Variabel Terikat)

Pengertian Efektifitas Kerja

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Dewasa ini efektivitas kerja pegawai dapat dilihat pada berbagai kegiatan penggalangan pelatihan ketatausahaan pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi.

Faktor-Faktor Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan apakah efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebagian besar berasal dari dalam organisasi, namun ada juga faktor yang berasal dari luar organisasi tetapi persentasenya kecil, misalnya faktor keluarga, ekonomi dan sebagainya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat produktivitas kerja, pengetahuan, kepuasan, sikap mental dan motivasi.

Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut maka peneliti menggunakan teori menurut Richard M. Streers (1985 : 192).

Menurut Hasibuan (2005 : 94), ada beberapa unsur kemampuan dalam menyesuaikan diri/prestasi kerja dan kepuasan kerja untuk mengukur efektivitas kerja pegawai,

Manfaat Efektivitas Kerja

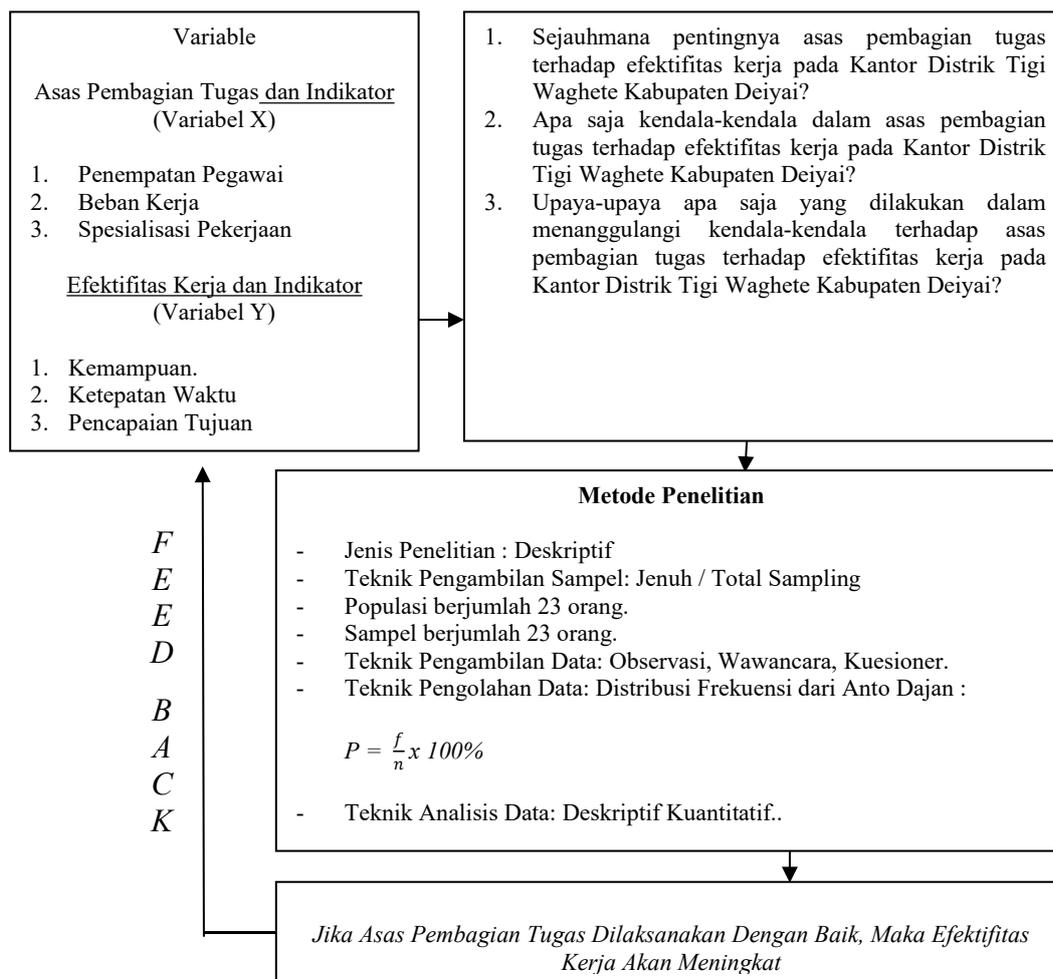
Menurut Sarwoto (2005 : 64), manfaat efektivitas kerja bahwa berhasil guna atau efektif merupakan pelayanan yang baik corak dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gie (2000 : 26), Efektivitas kerja bermanfaat dalam memberikan pelayanan kepada orang lain atau kepada organisasi yang menggunakan produknya, seperti halnya dengan organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyusun program organisasi yang bersangkutan (Gie, Administrasi Perkantoran Modern, (Yogyakarta: Nur Cahaya, 2000), h. 26).

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas bermanfaat bagi pencapaian tujuan dan penentuan keberhasilan sekaligus didalamnya menyangkut tujuan organisasi itu sendiri, pegawai dan pihak dari luar organisasi.

b.2 Rumusan Masalah

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



Sumber Data : Alur Pikir Penulis, 2023

PEMBAHASAN

Asas Pembagian Tugas (Variabel Bebas) Penempatan Pegawai

Tabel 1 Tanggapan Responden Tentang Adanya Penempatan Pegawai Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimilikinya

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 5 | 22 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 10 | 43 % |
| 3 | Tidak Pernah | 8 | 35 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 1 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 5 orang atau sekitar 22 % responden yang menyatakan penempatan pegawai selalu disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya, ada sekitar 10 orang atau sekitar 43 % responden yang menyatakan kadang-kadang penempatan pegawai disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya, dan ada 8 orang atau sekitar 35 % responden yang menyatakan tidak pernah penempatan pegawai disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya.

Tabel 2 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Terlibat Dalam Pembagian Penempatan Jabatan Yang Diembannya

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 8 | 35 % |
| 3 | Tidak Pernah | 11 | 48 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 2 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 4 orang atau sebanyak 17 % responden mengatakan, bahwa pegawai selalu terlibat dalam pembagian penempatan jabatan yang diembannya, ada 8 orang atau 35 % responden mengatakan, bahwa pegawai kadang-kadang terlibat dalam pembagian penempatan jabatan yang diembannya, dan ada 11 orang atau sekitar 48 % responden mengatakan, bahwa pegawai tidak pernah terlibat dalam pembagian penempatan jabatan yang diembannya.

Tabel 3 Tanggapan Responden Tentang Penempatan Pegawai Dilaksanakan Sesuai Dengan Tujuan Yang Telah Ditetapkan

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 8 | 35 % |
| 3 | Tidak Pernah | 11 | 48 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 3 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan, bahwa penempatan pegawai selalu dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan ada sekitar 8 orang atau sekitar 35 % responden menyatakan, bahwa penempatan pegawai kadang-kadang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta ada 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan, bahwa penempatan pegawai tidak pernah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Beban Kerja

Tabel 4 Tanggapan Responden Tentang Setiap Pegawai Memiliki Beban Kerja Masing-Masing

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 12 | 52 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 7 | 30 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan, bahwa setiap pegawai selalu memiliki beban kerja masing-masing, ada sekitar 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan setiap pegawai kadang-kadang memiliki beban kerja masing-masing, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan setiap pegawai tidak pernah memiliki beban kerja masing-masing.

Tabel 5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Dimiliki Pegawai Sesuai Dengan Kapasitas Pegawai

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 5 | 22 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 7 | 30 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 5 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 5 orang atau sekitar 22 % responden menyatakan beban kerja yang dimiliki pegawai selalu sesuai dengan kapasitas pegawai, ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan beban kerja yang dimiliki pegawai kadang-kadang sesuai dengan kapasitas pegawai, dan ada 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan beban kerja yang dimiliki pegawai tidak pernah sesuai dengan kapasitas pegawai.

Tabel 6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Berada Dipundak Pegawai Dilaksanakan Dengan Penuh Rasa Tanggungjawab

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 5 | 22 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 7 | 30 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 6 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 5 orang atau sekitar 22 % responden menyatakan beban kerja yang berada dipundak pegawai selalu dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab, ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan beban kerja yang berada dipundak pegawai kadang-kadang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab, dan ada 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan beban kerja yang berada dipundak pegawai tidak pernah dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab.

Spesialisasi Pekerjaan

Tabel 7 Tanggapan Responden Tentang Setiap Pekerjaan Yang Diembankan Kepada Setiap Pegawai Memiliki Spesialisasi Pekerjaan Sendiri-Sendiri

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 12 | 52 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 7 | 30 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 7 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan setiap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai selalu memiliki spesialisasi pekerjaan sendiri-sendiri, ada sekitar 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan setiap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai kadang-kadang memiliki spesialisasi pekerjaan sendiri-sendiri, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan setiap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai tidak pernah memiliki spesialisasi pekerjaan sendiri-sendiri.

Tabel 8Tanggapan Responden Tentang Spesialisasi Pekerjaan Berdampak Positif Terhadap Pekerjaan Pegawai

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 12 | 52 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 7 | 30 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 8 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan spesialisasi pekerjaan selalu berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai, ada sekitar 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan spesialisasi pekerjaan kadang-kadang berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan spesialisasi pekerjaan tidak pernah berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai.

Tabel 9 Tanggapan Responden Tentang Efektif Dan Berdaya Guna Pelaksanaan Pekerjaan Didasarkan Pada Spesifikasi Pekerjaan

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 12 | 52 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 7 | 30 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 9 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan selalu efektif dan berdaya guna, ada sekitar 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan kadang-kadang efektif dan berdaya guna, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan tidak pernah efektif dan berdaya guna.

Efektifitas Kerja (Variabel Terikat) Kemampuan

Tabel 10 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Efektif Terhadap Kerja Pegawai

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 3 | 13 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 6 | 26 % |
| 3 | Tidak Pernah | 14 | 61 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 10 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang atau sekitar 13 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai selalu efektif terhadap kerja pegawai, ada sekitar 6 orang atau sekitar 26 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai kadang-kadang efektif terhadap kerja pegawai, dan ada 14 orang atau sekitar 61 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak pernah efektif terhadap kerja pegawai.

Tabel 11 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Yang Ada Pada Diri Pegawai Baik Dalam Menunjang Efektifitas Kerja Pada Kantor Distrik

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 3 | 13 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 9 | 39 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 11 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang atau sekitar 13 % responden menyatakan kemampuan yang ada pada diri pegawai selalu baik dalam menunjang efektifitas kerja pada kantor distrik, ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kemampuan yang ada pada diri pegawai kadang-kadang baik dalam menunjang efektifitas kerja pada kantor distrik, dan ada 9 orang atau sekitar 39 % responden menyatakan kemampuan yang ada pada diri pegawai tidak pernah baik dalam menunjang efektifitas kerja pada kantor distrik.

Tabel 12 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Efektif Menunjang Pelayanan Publik

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 3 | 13 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 9 | 39 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 12 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 3 orang atau sekitar 13 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai selalu efektif menunjang pelayanan publik, ada sekitar 13 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai kadang-kadang efektif menunjang pelayanan publik, dan ada 9 orang atau sekitar 39 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak pernah efektif menunjang pelayanan publik.

Ketepatan Waktu

Tabel 13 Tanggapan Responden Tentang Kepala Distrik dan Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete Tepat Waktu Dalam Bekerja

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 8 | 35 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 13 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan kepala distrik dan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete selalu tepat waktu dalam bekerja, ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kepala distrik dan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete kadang-kadang tepat waktu dalam bekerja, dan ada 8 orang atau sekitar 35 % responden menyatakan kepala distrik dan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete tidak pernah tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 14 Tanggapan Responden Tentang Tugas dan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kantor Distrik Tigi Waghete Diselesaikan Tepat Pada Waktunya

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 11 | 48 % |
| 3 | Tidak Pernah | 8 | 35 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 14 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Distrik Tigi Waghete selalu diselesaikan tepat pada waktunya, ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Distrik Tigi Waghete kadang-kadang diselesaikan tepat pada waktunya, dan ada 8 orang atau sekitar 35 % responden menyatakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Distrik Tigi Waghete tidak pernah diselesaikan tepat pada waktunya.

Tabel 15 Tanggapan Responden Tentang Adanya Sanksi Yang Diberikan Kepala Distrik Kepada Pegawai Bila Bekerja Tidak Tepat Waktu

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 7 | 30 % |
| 3 | Tidak Pernah | 12 | 52 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 15 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan selalu ada sanksi yang diberikan Kepala Distrik kepada Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete bila bekerja tidak tepat waktu, ada sekitar 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan kadang-kadang ada sanksi yang diberikan Kepala Distrik kepada Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete bila bekerja tidak tepat waktu, dan ada 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan tidak pernah ada sanksi yang diberikan Kepala Distrik kepada Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete bila bekerja tidak tepat waktu.

Pencapaian Tujuan

Tabel 16 Tanggapan Responden Tentang Kantor Distrik Tigi Waghete Memiliki Tujuan Yang Hendak Dicapai

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 13 | 57 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 6 | 26 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 16 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 13 orang atau sekitar 57 % responden menyatakan Kantor Distrik Tigi Waghete selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai, ada sekitar 6 orang atau sekitar 26 % responden menyatakan Kantor Distrik Tigi Waghete kadang-kadang memiliki tujuan yang hendak dicapai, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan Kantor Distrik Tigi Waghete tidak pernah memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Tabel 17 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Sesuai Tujuan Yang Telah Ditentukan

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 4 | 17 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 12 | 52 % |
| 3 | Tidak Pernah | 7 | 30 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 17 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan pegawai selalu bekerja sesuai tujuan yang telah ditentukan, ada sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan pegawai kadang-kadang bekerja sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan ada 7 orang atau sekitar 30 % responden menyatakan pegawai tidak pernah bekerja sesuai tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 18 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Didasarkan Pada Tujuan Organisasi Baik Dalam Menunjang Pelayanan

| No | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Selalu | 13 | 57 % |
| 2 | Kadang – Kadang | 6 | 26 % |
| 3 | Tidak Pernah | 4 | 17 % |
| J u m l a h | | 23 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2023

Dari data pada tabel 18 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 13 orang atau sekitar 57 % responden menyatakan pekerjaan yang didasarkan pada tujuan organisasi selalu baik dalam menunjang pelayanan, ada sekitar 6 orang atau sekitar 26 % responden menyatakan pekerjaan yang didasarkan pada tujuan organisasi kadang-kadang baik dalam menunjang pelayanan, dan ada 4 orang atau sekitar 17 % responden menyatakan pekerjaan yang didasarkan pada tujuan organisasi tidak pernah baik dalam menunjang pelayanan.

Asas Pembagian Tugas Penempatan Pegawai

Berdasarkan data Tabel 1 di atas penulis menemukan, bahwa ada selama ini ada kesan yang muncul dibenak banyak orang bahwa penempatan pegawai terkadang kurang dianalisis secara baik, sehingga terkadang tidak didasarkan pada keterampilan dan kecakapan pegawai itu sendiri. Data penelitian metunjukkan, bawa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya

ternyata ada sekitar 10 orang atau sekitar 43 % responden yang menyatakan kadang-kadang penempatan pegawai disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya.

Di sisi yang lain pada Tabel 2 penulis menemukan pula, bahwa sistem penetapan pegawai pada jabatan kurang dilibatkan. Fakta ini dibuktikan ada sebanyak 11 orang atau sekitar 48 % responden mengatakan, bahwa pegawai tidak pernah terlibat dalam pembagian penempatan jabatan yang diembannya.

Akibat dari adanya sistem penempatan pegawai yang tidak didasarkan pada kompetensi dan keterampilan pegawai, maka dengan kata lain sistem penempatan pegawai kurang sesuai dengan tujuan atau aturan hukum yang berlaku. Data pada Tabel 3 menunjukkan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya, ternyata ada sebanyak 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan, bahwa penempatan pegawai tidak pernah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan mencermati ketiga analisis di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa selama ini sistem penempatan pegawai pada Distrik Tigi Wagete Kabupaten Deiyai kurang memperhatikan kualifikasi dan kompetensi pegawai, sehingga mengabaikan regulasi penempatan pegawai yang berlaku.

Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, penulis dapat mengatakan, bahwa pada setiap unit kerja atau bagian setiap pegawai yang ditempatkan di sana memiliki beban kerja dan gambar kerja yang tidak dapat dipandang sebelah mata oleh unit atau bidang kerja lain. Fakta membuktikan bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya ada sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan, bahwa setiap pegawai selalu memiliki beban kerja masing-masing.

Hanya saja setiap gambaran kerja yang melekat secara otomatis pada diri pegawai dalam setiap unit kerja atau bidang terkadang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi pegawai itu sendiri. Data pada Tabel 5 menunjukkan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya, ada sekitar ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan beban kerja yang dimiliki pegawai kadang-kadang sesuai dengan kapasitas pegawai.

Hal ini menyebabkan adanya konsekuensi bagi para pegawai mana sebagian pegawai cenderung atau terkadang tidak mampu memikul tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya. Data Tabel .6 menunjukkan, bahwa ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan beban kerja yang berada dipundak pegawai kadang-kadang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab.

Dengan mencermati ketiga data tanggapan para responden di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa sesungguhnya setiap unit kerja atau bidang yang ditempati oleh para pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda dan selama ini beban kerja itu belum dapat dilaksanakan secara maksimal.

Spesialisasi Pekerjaan

Sedangkan dari sisi spesialisasi kerja, Tabel .7 menunjukkan, bahwa selama ini harus diakui, bahwa dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda antara sstu bidang dengan bidang yang lain, demikian pula harus diakui bahwa setiap bidang kerja itu, dibutuhkan pula keterampilan yang khusus dari setiap pegawai, agar pekerjaan itu dapat dikerjakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan setiap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai selalu memiliki spesialisasi pekerjaan sendiri-sendiri.

Kemudian dari Tabel .8 diketahui pula, bahwa dengan adanya persyaratan spesialisai khusus dalam pekerjaan bagi seorang pegawai, memiliki konsekuensi bahwa pekerjaan itu akan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Fakta dilapangan menunjukkan, bahwa dari 23

orang yang dimintai tanggapannya, ada sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan spesialisasi pekerjaan selalu berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai.

Selain itu, dari data Tabel .9 di atas diketahui, bahwa dengan adanya spesifikasi pekerjaan akan berdampak secara efektif dan efisien bagi penyelesaian suatu pekerjaan. Fakta menunjukkan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya, ada sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan selalu efektif dan berdaya guna.

Dalam hal ini, penulis dapat mengatakan, bahwa spesialisasi pekerjaan sangatlah dituntut bagi semua aparat, hanya saja selama ini spesialisasi pekerjaan belum mendapatkan perhatian serius Pegawai Negeri Sipil di Distrik Tigi Waghete Kabupaten Deiyai.

Efektifitas Kerja Kemampuan

Berdasarkan Tabel 10 di atas, penulis dapat memastikan, bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai saat ini belum terlaalu cukup dalam upaya menyelesaikan tugas-tugasnya. Data responden menyebutkan, bahwa dari 23 responden yang dimintai tanggapannya, ternyata ada sekitar 14 orang atau sekitar 61 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak pernah efektif terhadap kerja pegawai.

Hal yang sama ditunjukkan pula pada Tabel 11 dimana diketahui, bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai sekarang, belum begitu tetap dan layak dalam menunjang berbagai tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan. Fakta membuktikan bahwa ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kemampuan yang ada pada diri pegawai kadang-kadang baik dalam menunjang efektifitas kerja pada kantor distrik.

Pada hal sungguh disadari, bahwa setiap kemampuan yang dimiliki pegawai akan berdampak baik atau buruk bagi jalannya roda organisasi. Artinya bila kemampuan pegawai itu baik, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, sebaliknya bila kemampuan pegawai kurang baik, maka akan berdampak pula pada hasil pekerjaan yang kurang baik pula. Data pada Tabel 12 menyebutkan, bahwa ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kemampuan yang dimiliki pegawai kadang-kadang efektif menunjang pelayanan publik.

Oleh karena itu, secara umum penulis dapat mengatakan, bahwa saat ini kemampuan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete belum cukup efektif dalam menunjang dan menopang tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis ungkapkan pada Tabel 13 penulis dapat menyebutkan, bahwa selama ini pegawai pada Kantor Distrik Tigi Waghete terkadang molor atau terlambat masuk kantor atau terlambat untuk memulai suatu pekerjaan. Kenyataan membuktikan bahwa ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan kepala distrik dan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete kadang-kadang tepat waktu dalam bekerja.

Hal ini berdampak pada hasil pekerjaan, dimana pada Tabel .14 menyebutkan, bahwa cukup sering beberapa pekerjaan yang dikerjakan pegawai Kantor Distrik dengan terpaksa harus dilanjutkan di rumah. Fakta membuktikan ada sekitar 11 orang atau sekitar 48 % responden menyatakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Distrik Tigi Waghete kadang-kadang diselesaikan tepat pada waktunya.

Pada Tabel .15 menunjukkan, bahwa hal itu keterlambatan kerja diperburuk pula dengan suasana di kantor yang mana meskipun para pegawai kurang tepat waktu dalam bekerja dan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun sering pimpinan distrik jarang memberikan sanksi, sehingga pegawai menjadi masa bodoh dan sering bersantai. Fakta membuktikan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 12 orang

atau sekitar 52 % responden menyatakan tidak pernah ada sanksi yang diberikan Kepala Distrik kepada Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete bila bekerja tidak tepat waktu. Oleh karena itu secara garis besar, penulis dapat mengatakan bahwa selama ini para pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete belum terlalu memperhatikan waktu kerja dan seringkali mengabaikan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Pencapaian Tujuan

Dari Tabel 16 penulis dapat mengetahui, bahwa selama ini Kantor Distrik Tigi Waghete telah memiliki sasaran dan tujuan kerja yang jelas. Fakta menunjukkan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 13 orang atau sekitar 57 % responden menyatakan Kantor Distrik Tigi Waghete selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Hanya saja dari Tabel 17 diketahui, bahwa selama ini para pegawai kantor distrik sering kali mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dan cenderung mengabaikan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Fakta menunjukkan, bahwa ada sekitar 12 orang atau sekitar 52 % responden menyatakan pegawai kadang-kadang bekerja sesuai tujuan yang telah ditentukan.

Kemudian data dari Tabel 4.18 menyebutkan, bahwa sebenarnya para pegawai sungguh sadar bahwa apapun pekerjaannya bila dikerjakan berdasarkan tujuan, sasaran dan rencana yang telah ditetapkan, selalu akan berdampak secara signifikan terhadap hasil pekerjaan itu sendiri. Fakta menunjukkan, bahwa dari 23 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar setengah persen dari total responden atau sekitar 57 % responden atau sebanyak 13 orang yang menyatakan, bahwa pekerjaan yang didasarkan pada tujuan organisasi selalu baik dalam menunjang pelayanan.

Oleh karena itu, secara garis besar penulis dapat mengatakan, bahwa selama ini pegawai Distrik Tigi Waghete hanya memikirkan soal penyelesaian pekerjaan dan belum terlalu memperhatikan pencapaian tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan bersama.

KESIMPULAN

Sistem penempatan pegawai pada Distrik Tigi Waghete Kabupaten Deiyai masih kurang memperhatikan kualifikasi dan kompetensi pegawai. Setiap unit kerja atau bidang yang ditempati pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda dan beban kerja itu belum dilaksanakan dengan maksimal. Selama ini spesialisasi pekerjaan belum mendapatkan perhatian yang serius dari pegawai pada Distrik Tigi Waghete. Kemampuan pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete belum cukup efektif dalam menunjang dan menopang tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Pegawai Kantor Distrik Tigi Waghete belum terlalu memperhatikan waktu kerja dan seringkali mengabaikan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Pegawai Distrik Tigi Waghete hanya memikirkan soal penyelesaian pekerjaan dan belum terlalu memperhatikan pencapaian tujuan organisasi.

Pemerintah Daerah melalui instansi terkait perlu menganalisis secara mendalam soal kebutuhan pegawai pada setiap jabatan termasuk pada kantor distrik, sehingga penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Pimpinan kantor distrik perlu berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah dalam memberikan pelatihan dan pendidikan kepemimpinan, sehingga beban kerja yang melekat pada setiap jabatan dapat dikendalikan dengan baik. Pimpinan kantor distrik perlu berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah untuk mensinkronkan kualifikasi dan kompetensi pegawai sehingga spesialisasi suatu pekerjaan dapat dengan mudah diatasi. Pimpinan kantor distrik perlu memberikan kesempatan kepada setiap ASN pada kantor distrik untuk dapat mengikuti workshop, pendidikan dan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai sehingga keberadaan pegawai secara efektif dapat dimanfaatkan dan diberdayakan. Setiap pegawai perlu meningkatkan rasa memiliki dan rasa bertanggungjawab atas pekerjaannya, sehingga lambat laun dapat

memperlihatkan disiplin kerja secara khusus soal waktu masuk-pulang dan waktu penyelesaian tugas. Setiap pegawai harus mampu menunjukkan profesionalitas kerja dengan berupaya selalu menyesuaikan pekerjaannya yang diembannya sesuai tujuan organisasi atau kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiani, N. W. *Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna" Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*. INPUT: Jurnal Ekonomi dan Sosial, Edisi I, 2007.
- Gie. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya, 2000.
- Tamasoleng, A. *Analisis Efektivitas Pengelolaan Anggaran Di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Edisi Ketiga, 2015.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Jimmy L. Goal . *Manajemen*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali, 1989.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya, 2000.
- Moedjiono, Imam. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press, tahun 1992.
- Rahman, A. *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akademik (SIA) dalam Meningkatkan Pelayanan pada Mahasiswa FKIP Universitas Mulawarman*. Ejournal Ilmu Pemerintahan, 2015 : 837-849.
- Rianto, Adi dan Heru Prasedya. *Langkah-Langkah Penelitian Sosial*. Jakarta: Acan, 1991.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-3. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.
- _____. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.
- Richard M. Steers. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia 2005.
- Stoner, James AF. *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Wibowo, Singgih. *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Niaga Swadaya, 2000.
- Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Marhiyanto, Drs. Bambang. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Victory Inti Cipta.

Thoha, Miftah. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers, 2003.