

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang

¹Rizal Sopian, ²Dicky Setiawan, ³Tiara Zahra N, ⁴Ahmad Yusuf M, ⁵Arip Rahman
 Sudrajat

¹²³⁴⁵STIA Sebelas April Sumedang

e-mail : rizal.sopian14@gmail.com

Abstrak

Badan Pusat Statistik adalah institusi pemerintah yang memiliki kewenangan melakukan kegiatan statistik berupa sensus dan survei, untuk menghasilkan data statistik yang dibutuhkan oleh pemerintah, sebagai rujukan dalam perencanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap hasil-hasil pembangunan. Oleh karena itu, penyediaan data statistik yang berkualitas menjadi sangat menentukan karena akan berdampak kepada efektivitas pengambilan keputusan yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang. Manfaat penelitian ini adalah memberikan referensi pemikiran yang positif dan membangun bagi pemecahan masalah praktis yang berkaitan dengan judul penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi analisis kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, studi lapangan. Sedangkan prosedur pengolahan data digunakan analisis data model Miles dan Huberman. Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sebanyak 5 orang. Hasil akhir penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang sudah berjalan dengan efektif namun belum maksimal. Hal ini disimpulkan melihat dari beberapa hal yang didapati hasil penelitian yaitu masih kurangnya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam bidang teknis maupun administrasi, penyelesaian pekerjaan yang terkadang masih overload, dan penunjang pekerjaan dalam sarana dan prasarana yang belum terintegrasi sistem administrasinya.

Kata Kunci: Efektivitas, Efektivitas Kerja.

Effectiveness Of Employees Working In Badan Center Of Statistics, Sumedang District

Abstract

The Central Statistics Agency is a government institution that has the authority to conduct statistical activities in the form of censuses and surveys, to produce statistical data needed by the government, as a reference in planning, monitoring, and evaluating the results of development. Therefore, the provision of quality statistical data becomes very decisive because it will have an impact on the effectiveness of the decisions made. This study aims to determine the effectiveness of employee work at the Central Statistics Agency of Sumedang Regency. The benefit of this research is to provide a positive and constructive thought reference for solving practical problems related to the research title. The research method used is descriptive research using a qualitative analysis study approach. The data collection techniques used are literature study, field studies. While the data processing procedure used Miles and Huberman's model data analysis. Informants in this study were determined using a *purposive sampling* method of 5 people. The final results of this study concluded that the work of employees at the Central Statistics Agency of Sumedang Regency had been running effectively but not yet maximally. This was concluded seeing from several things that were found in the results of the study, namely the lack of human resources who have the ability in the technical and administrative fields, completion of work that is sometimes still overloaded, and supporting work in facilities and infrastructure that have not yet been integrated in the administrative system.

Keywords: Effectiveness, Work Effectiveness

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

A. PENDAHULUAN

BPS yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua Undang-Undang tersebut ditetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan Undang-Undang ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Sumedang dalam angka 1 juta lebih di tahun 2016 menandakan semakin bertambahnya rasio pertumbuhan penduduk di Sumedang. Dimana hal tersebut sekaligus membagi penduduk menjadi 26 Kecamatan dan 283 Desa, jumlah Kecamatan tidak seimbang dengan jumlah KSK yang hanya 18 orang, sehingga kadang satu KSK mengerjakan pekerjaan secara mobile atau lintas kecamatan. Kondisi pekerjaan di tahun 2017 sangat banyak dan bertumpuk dalam waktu yang hampir bersamaan, keadaan ini membuat karyawan BPS seakan dipaksakan untuk mengerjakan pekerjaan yang *overload*, sehingga pekerjaan tidak dapat dikerjakan secara efektif dan efisien.

Setiap lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang apapun selalu menghendaki agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mampu dilaksanakan secara efektif. Sehingga organisasi senantiasa berusaha semaksimal mungkin dan dengan cara sedemikian rupa untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga (2003: 284) definisi atau pengertian efektivitas adalah berasal dari kata dasar "efektif", sementara itu efektifitas memiliki pengertian "keefektifan". Efektifitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana di dalam pekerjaan untuk mencapai semua sasaran dengan tepat dan benar.

Pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, apabila mendapat pembinaan. Dalam membina pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mereka sehingga para pegawai memiliki kemampuan kerja, semangat kerja, gairah kerja serta mempunyai perilaku kerja yang baik, taat dan patuh, loyal berkepribadian, memiliki moral

yang baik dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Kantor Badan Pusat Statistik merupakan sebuah instansi yang dimana pegawainya dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas bekerjanya, karena frekuensi pekerjaan yang ada di BPS bisa dibbilang sangat banyak dan membutuhkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kantor BPS harus bisa mengefektifkan pekerjaannya seefektif mungkin.

Oleh sebab itu, efektivitas kerja pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang menentukan kelancaran pelaksanaan tugas di bidang-bidang organisasi tersebut, sekaligus juga sebagai penentu kelancaran pelaksanaan tugas bagi unit-unit organisasi yang lainnya. Maka dari itu efektivitas kerja di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang tersebut tergantung pada pegawainya.

Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan permasalahan yang terjadi di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang yang menjadi indikasi-indikasi rendahnya efektivitas kerja pegawai hal tersebut dapat dilihat pada indikasi sebagai berikut:

1. Terbatasnya SDM baik teknis, maupun administrasi yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Ketepatan waktu rilis (*timeliness*) yang masih belum optimal, berkaitan erat dengan proses pengumpulan, pengolahan dan analisis hasil statistik yang kerap terkedala adanya tumpang tindih pelaksanaan survey baik dari sisi waktu maupun sisi cakupan.
3. Sistem administrasi yang belum terintegrasi menyebabkan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dimiliki BPS belum seluruhnya dapat diperbaharui.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Efektivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang, (2) hambatan-hambatan dalam efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang, (3) Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan efektivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

B. PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang

Pencapaian suatu tujuan baik didalam suatu organisasi maupun masyarakat, dapat dilihat dari seberapa efektif tujuan itu dilaksanakan. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan, artinya dipandang sebagai batas kemampuan organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang terdapat beberapa hal yang sudah dilakukan dengan optimal, diantaranya dalam tanggung jawab pelaksanaan pegawai yang sudah baik karena tertanamnya rasa tanggung jawab disetiap pegawai. Hal itu juga ditunjang dengan motivasi pegawai yang tinggi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal.

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada dalam uraian tugas pokok dan fungsi. Setiap pegawai wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas yang sudah ditetapkan sebelumnya. Uraian tugas berarti pengarahan terhadap tugas-tugas dan tanggungjawab yang harus di patuhi oleh setiap pegawai yang menerima tanggungjawab tersebut. Hal itu sudah sesuai dengan keadaan tupoksi di Badan Pusat Statistik dimana tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada tiap-tiap orang pegawai dalam suatu organisasi untuk dicapai dan dilakukan, agar tujuan organisasi tercapai.

Tupoksi merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi. Dalam setiap organisasi pemerintahan, tugas pokok dan fungsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberadaan organisasi tersebut penetapan tugas pokok dan fungsi atas satu unit organisasi menjadi landasan hukum unit organisasi tersebut dalam beraktifitas sekaligus rambu-rambu dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi pada tataran aplikasi dilapangan.

Selain dari hal-hal yang suah optimal dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang, terdapat fenomena permasalahan yang terjadi yaitu masih kurang optimalnya kemampuan pegawai baik bidang teknis maupun administrasi. Hal itu berakibat pada pencapaian penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat

sasaran. Banyak faktor yang dapat terkena dampaknya dari hal tersebut, karena dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai harus bekerja secara efektif dan efesien agar hasil pekerjaan tepat pada sasaran yang seharusnya. Tugas yang diberikan oleh pimpinan harus dikerjakan dengan cepat, tepat serta akurat. Apa yang dikehendaki dapat tercapai dan apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan.

Faktor yang lainnya disebabkan karena sarana prasarana yang belum diperbaharui sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan kurang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan sangatlah penting karena akan mempengaruhi tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya. Apabila tugas tidak dapat dilaksanakan tepat waktu maka tujuan tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Faktor Penghambat dan Upaya dalam Pencapaian Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai sekaligus upaya yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang diantaranya:

Pertama, Faktor Situasi. Pengaruh situasi kerja merupakan pengaruh yang timbul dari faktor yang khusus terhadap waktu dan tempat yang spesifik yang lepas dari karakteristik subjek dan karakteristik objek. Dimana waktu penyelesaian pekerjaan yang terkadang deadline sehingga terkadang membuat pegawai yang bekerja secara terburu-buru dan dapat menimbulkan rasa stres bagi pegawai. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik adalah saling memberikan motivasi, mengendalikan emosi, mengobrol santai dengan pegawai sehingga dapat mengurangi rasa stress saat bekerja.

Kedua, Faktor Komunikasi. Seperti yang diketahui secara umum bahwa komunikasi merupakan suatu transmisi informasi, yang terdiri dari rangsangan dimana rangsangan tersebut merupakan suatu interaksi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang sedang membangun atau melakukan pertukaran informasi. Hambatan yang ditemui terkait komunikasi yaitu adanya kesalahpahaman dan kesalah tanggapan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena miss komunikasi dari awal pemberian tugas

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

ataupun dalam pertukaran informasi sesama pegawai. Sehingga dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan. Dan upaya yang dilakukan dengan cara menumbuhkan rasa kekeluargaan sesama pegawai sehingga tidak menjadi kaku/canggung lagi ketika sudah menyangkut pekerjaan. Dengan begitu miss komunikasi dapat diminimalisir dan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Ketiga, Faktor Keterampilan. Seperti diketahui bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai dan kemengertian yang semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya didalam penyelesaian tugas. Namun pada kenyataannya dilapangan bahwa terdapat hambatan dalam keterampilan yaitu masih ada sebagian pegawai yang belum terampil menggunakan komputer, yang disebabkan karena faktor usia dan tidak cukup untuk sekedar dilatih. Upaya yang dilakukan oleh BPS dengan cara selalu dilakukan pelatihan-pelatihan sebelum kegiatan, atau arahan-arahan selama berlangsungnya kegiatan, namun semua itu kembali lagi pada kemampuan masing-masing pegawai.

Keempat, Faktor Gaji dan Finansial lainnya. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan finansial merupakan segala aspek yang berkaitan dengan uang serta meliputi perputaran dan pengelolaan uang. Hambatan dalam penggajian disebabkan karena kurangnya SDM di bagian tata usaha sehingga proses pencairan honor atau tunjangan kinerja sedikit terhambat, terutama untuk KSK yang lebih sering bekerja di lapangan terkadang membutuhkan dana operasional lebih karena biaya pengeluaran yang membengkak. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan pekerjaan di bagian tata usaha meskipun kekurangan SDM tetap bisa melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Dan juga meminimalisir anggaran yang ada agar tidak terjadi pengeluaran yang banyak.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari peningkatan efisiensi, diikuti peningkatan efektivitas dan

produktivitas serta dilanjutkan dengan perpindahan pegawai, tingkat absensi, kepuasan kerja pegawai, dan kualitas pelayanan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam menyiapkan SDM yang berkompeten yan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Pada saat melakukan peningkatan efektivitas kerja pegawai maka manajer atau departemen SDM harus memperhatikan tolak ukur apa saja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Faktor-faktor yang menjadi tolak ukur efektivitas kerja pegawai adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu.

Faktor-faktor terlaksananya suatu pekerjaan terutama adanya sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor terpenting. Selain faktor sumber daya manusia, sumber daya lainnya juga diperlukan baik berupa biaya, waktu, jumlah pegawai, yaitu faktor yang dapat dilihat secara fisik. Setiap pekerjaan memiliki target waktu tertentu, baik dalam ukuran hari ataupun minggu. Pekerjaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat dikatakan efektif. Karena itu, suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pelaksanaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari segi jumlah pegawai, setiap pekerjaan memerlukan jumlah pegawai tertentu. Setiap jenis pekerjaan ada yang memerlukan satu orang pelaksana, namun terkadang ada pekerjaan yang harus dilakukan secara berkelompok. Karena itu, pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok dapat dikatakan efektif apabila jumlah pegawai yang diperlukan sesuai dengan pelaksanaannya. Artinya jika pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok memerlukan tambahan pegawai ketika dilaksanakan, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan tidak efektif.

Efektivitas kerja pegawai juga dilihat dari hasil kerjanya. Hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dari segi kuantitas maupun kualitas merupakan hasil dari pelaksanaan kerja yang efektif. Setiap pekerjaan memiliki target dari segi kuantitas dan kualitas. Jika secara kuantitas hasil pekerjaan telah sesuai dengan rencana, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan efektif. Demikian pula jika kualitas dari hasil pekerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan, maka pekerjaan tersebut dikatakan sebagai pekerjaan yang efektif.

Namun untuk mencapai tingkat

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

efektivitas yang baik selalu ada faktor-faktor yang dapat menghambat maupun pendorong terlaksananya efektivitas kerja pegawai, diantaranya kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

REFERENSI

Andi Prastowo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perseptif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Atmosudirjo. 1999. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.

Effendy, O. U. 2014. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Handoko, Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Handyaningrat, S. 2001. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Iskandar. 2005. *Kapita Selektia Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*. Bandung: Puspaga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Mintorogo, A. 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta : STIA LAN Press.

Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

The Liang Gie. 2000. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Walgito, Bimo. 2001 . *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dokumen-Dokumen:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 Tentang Sensus.

2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang 2015-2019.