

**EFEKTIVITAS KERJA APARATUR KAMPUNG MUSAIMA (1)
DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik
Pada Program Studi Administrasi Publik*



Oleh :

**NEGORO YIKWA
NIM. 2017 11 069**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

EFEKTIVITAS KERJA APARATUR KAMPUNG MUSAIMA (1) DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA

Identitas Penulis,

NAMA : NEGORO YIKWA
NIM : 201711069
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 24 Maret 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

NUR AINI, S.Sos., M.AP.
NIDN. 1422127401

TUKIJAN, S.Sos., M.Si.
NIDN. 1427016601

Mengetahui:
Ketua Program Studi

IRMAYANI MISRAH, S.Sos., M.A.P
NIDN. 1409108402

HALAMAN PENGESAHAN
EFEKTIVITAS KERJA APARATUR KAMPUNG MUSAIMA (1)
DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Jumat Tanggal 20 Mei 2022

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

NUR AINI, S.Sos., M.AP.
NIDN. 1422127401

TUKIJAN, S.Sos., M.Si.
NIDN. 1427016601

Anggota,

Anggota,

DR. H. RUDIHARTONO ISMAIL, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197004011997021002

BAMBANG SUPENO DOMI, S.Sos., M.Si.
NIDN. 1204076701

Mengetahui :
DEKAN FISIP

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si.
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, dan perlindungan serta pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak DR. H. Rudihartono Ismail, S.Pd., M.Pd sebagai Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan tinggi.
2. Ibu Dra. Telly Nancy Silooy., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah membimbing dan memberikan petunjuk
3. Ibu Nur Aini, S.Sos., M.AP sebagai Pembimbing I dan Bapak Tukijan, S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing II yang dengan sepenuh hati membimbing penyusunan skripsi ini dan memberikan dorongan kepada penulis agar segera menyelesaikan studi
4. Bapak Girinius Wenda S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan perkuliahan dan penyelesaian studi
5. Ibu Siti Khikmatul Rizqi, S.IP., M.Si sebagai Dosen Wali yang selama ini telah membimbing penulis selama menempuh kuliah di UNAIM Yapis wamena
6. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.

7. Bapak Elles Walilo sebagai Kepala Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang telah memberikan ijin, dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh aparatur kampung yang telah membantu memberikan informasi/data yang penulis perlukan dalam penelitian ini
8. Kepada seluruh masyarakat responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis memberikan keterangan data dalam penelitian
9. Orangtuaku yang tercinta yang telah mendidik dan membiayai penulis selama menempuh pendidikan
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program studi Administrasi Publik di UNAIM Yapis Wamena, khususnya angkatan tahun 2017 atas kebersamaannya selama ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

Wamena,

2022

P e n u l i s

NEGORO YIKWA
NIM. 2017 11 069

ABSTRAKSI

NEGORO YIKWA, NIM. 2017 110 069. “EFEKTIVITAS KERJA APARATUR KAMPUNG MUSAIMA (1) DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA” (Pembimbing : Nur Aini dan Tukijan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kerja aparatur kampung di Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini menggunakan indikator-indikator, yaitu ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, dan ketepatan biaya.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana Populasi yaitu anggota Badan Musyawarah Kampung (BMK) sebanyak 7 orang dan masyarakat sebanyak 11 orang yang memahami kinerja aparatur kampung. Sampel penelitian sebanyak 18. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Teknik analisa data menggunakan skor. Interpretasi hasil penelitian menggunakan predikat sangat efektif, efektif, kurang efektif, dan tidak efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu memperoleh skor 34 dengan predikat kurang efektif, indikator ketepatan sasaran pekerjaan memperoleh skor 36,67 dengan predikat efektif. Sedangkan indikator ketepatan biaya memperoleh predikat efektif dengan perolehan skor 39,67. Perolehan rata-rata skor untuk ketiga indikator tersebut adalah 36,78 yang termasuk dalam predikat efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya adalah efektif.

Kata Kunci : *Efektivitas kerja, Aparatur Kampung, Kampung Musaima (1)*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	6
a. Kegunaan Teoritis	6
b. Kegunaan Praktis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
1. Pengertian Efektivitas	8
2. Factor-Faktor Yang mempengaruhi Efektivitas Kerja	12
3. Pengukuran Efektivitas Kerja.....	16
4. Manfaat Efektivitas Kerja	28
5. Pengertian Pemerintahan, Aparat Desa/Kampung	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Defenisi Operasional	33
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	36
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	36
1. Lokasi Penelitian	36
2. Waktu Penelitian.....	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Populasi Dan Sampel	36
1. Populasi	36

2. Sampel.....	37
D. Instrumen Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Studi Kepustakaan	38
2. Penelitian Lapangan.....	38
a. Pengamatan Langsung (Observasi).....	38
b. Kuesioner	38
F. Teknik Analisa Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Keadaan Lokasi Penelitian	41
2. Keadaan Responden.....	46
3. Analisa Data	50
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Interpretasi Skor	40
Tabel 4.1	Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Keadaan Responden Menurut Umur.....	47
Tabel 4.3	Keadaan Responden Menurut Pendidikan	48
Tabel 4.4	Keadaan Responden Menurut Pekerjaan.....	48
Tabel 4.5	Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan	49
Tabel 4.6	Keadaan responden menurut agama	49
Tabel 4.7	Tanggapan responden tentang setiap pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan	51
Tabel 4.8	Tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan.....	51
Tabel 4.9	Tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	52
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan.....	52
Tabel 4.11	Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan	53
Tabel 4.12	Tanggapan responen tentang pelayanan kepada masyarakat oleh pegawai dilakukan dengan tepat waktu	54
Tabel 4.13	Tanggapan responden tentang penganggaran biaya yang digunakan oleh pegawai sesuai dengan yang direncanakan	54
Tabel 4.14	Tanggapan responden tentang setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas.....	55
Tabel 4.15	Tanggapan responden tentang Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik.....	56
Tabel 4.16	Skor indikator ketepatan waktu	57
Tabel 4.17	Skor indikator ketepatan sasaran pekerjaan	59
Tabel 4.18	Skor indikator ketepatan biaya	61

Tabel 4.19	Rekapitulasi Perolehan Skor Efektivitas Kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.....	62
------------	---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Struktur organisasi Pemerintahan Kampung Musaima (1).....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Daftar Pernyataan (Kuesioner)
- Lampiran 2: Data Hasil Penelitian Kuesioner
- Lampiran 3: Data Identitas Responden
- Lampiran 4: Surat Ijin Penelitian dari LP2M UNAIM Yapis Wamena
- Lampiran 5: Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari Kampung
Musaima (1)
- Lampiran 6: Dokumentasi (Foto-Foto) Hasil Penelitian
- Lampiran 7: Biodata

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem pemerintah Indonesia, selain otonomi daerah terdapat juga otonomi desa. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hal tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi pemerintah desa yaitu menyelenggarakan pemerintahan, seperti: pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan (layanan kepada masyarakat). Dalam hal ini pemerintah desa harus memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi hak sebagai warga Negara Republik Indonesia.

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sistem penyelenggaraan pemerintahan desa berfungsi sebagai pengayom, pembina, pelayan, dan penggerak partisipasi masyarakat. Masyarakat desa baik secara kelompok maupun individu memerlukan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi sendiri, seperti pelayanan dalam hal kesehatan, pendidikan,

pekerjaan, pernikahan, warisan, kelahiran, perijinan, dan lain sebagainya. Penyelenggaraan pemerintahan desa harus berdasarkan pada asas; kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan, proposionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, kearifan lokal, keberagaman dan partisipatif (UU No. 6 Tahun 2014 Pasal 24).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang No.6 Tahun 2014 Tentang Desa, Tugas pokok pemerintahan desa adalah menjalankan sebagian kewenangan kecamatan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya berdasar kepada peraturan yang berlaku. Dalam kapasitasnya sebagai sebuah organisasi pemerintah dibawah Kecamatan, tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa adalah terlaksananya berbagai

fungsi kelurahan sesuai dengan kewenangannya yang diberikan oleh kecamatan secara efektif dan efisien, termasuk di dalamnya adalah fungsi pelayanan administrasi aparat kepada masyarakat.

Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah di desa yang diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa. Peran aparatur pemerintah desa merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh aparatur desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Aparatur yang berada ditengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan.

Aparatur desa sebagai figur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan desa karena dituntut memiliki kemampuan dan kinerja yang baik di desa. Pemerintah desa yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa dan perangkat desa lainnya sebagai pihak yang

bertindak melayani masyarakat juga merupakan komponen sumber daya manusia. Pemerintahan yang berada disuatu desa memiliki struktur yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin dan dapat menjalankan pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Perangkat desa harus mampu memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, sehingga pembangunan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan baik.

Efektivitas merupakan unsur pokok dalam aktivitas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan pencapaian sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Menurut Yeremias T. Keban (2004:140) suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi organisasi tercapai yaitu nilai-nilai yang telah disepakati bersama antara para stakeholder dari organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, keberhasilan tugas pemerintah dalam pembangunan nasional banyak tergantung pada kerja dan kemampuan pegawai negeri. Dari penjelasan tersebut kita dapat melihat bahwa kedudukan dan peranan aparatur pemerintah sangat penting dan menentukan keberhasilan pembangunan nasional.

Pemerintah Kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya, yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang demikian, pemerintah harus efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Karena pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. contohnya saja para aparatur sering

kali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir (Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa masyarakat).

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kinerja perangkat kampung Musaima di Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya masih perlu untuk dioptimalkan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kemauan kerja perangkat desa yang masih rendah terlihat dari adanya tanggungjawab terhadap penyelesaian setiap kewajiban pemerintah desa masih ditemukan tidak tepat waktu. Aparatur desa yang menyelesaikan pekerjaan dengan cenderung santai dan menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu yang ditargetkan.

Rendahnya komitmen aparatur akan mengganggu kegiatan operasional organisasi, akibatnya terjadi ketidakdisiplinan pegawai, selanjutnya tidak adanya keinginan dan kesiapan aparatur dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan. Perlu adanya peningkatan kinerja aparatur kampung, sehingga dapat memiliki kinerja yang maksimal. Dengan kata lain bahwa para aparatur kampung Musaima masih belum dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, yaitu pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menghasilkan kinerja yang benar-benar maksimal dan bermanfaat. Kurang efektifnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan sumber daya manusia yang terbatas dan keterbatasan sumber daya lainnya seperti dana dan peralatan kerja. Beberapa keterbatasan tersebut tentunya akan menjadi penyebab efektivitas kerja pegawai juga tidak maksimal.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, penulis ingin melakukan suatu penelitian untuk mengetahui kondisi yang sesungguhnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja melalui judul penelitian : “Efektivitas Kerja Aparatur Kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya”.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan efektivitas kerja aparatur Kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Adapun indikator yang digunakan yaitu ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, dan ketepatan biaya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu : Bagaimanakah efektivitas kerja Aparatur Kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya?.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kerja aparatur Kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja aparatur pemerintah, dan juga bisa menjadi bahan kajian bagi pihak lain yang ingin memahami tentang ilmu administrasi publik.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Pemerintah Daerah, khususnya pemerintahan Kampung Musaima dalam menata pemerintahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja aparatur pemerintah kampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Sondang P. Siagian (2002:75) Efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya (Raharjo, 2014:23).

Menurut Sumaryadi (2005:105) efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran yang sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga, dan lainnya.

Menurut Mitra (2010:30) menyatakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefinisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan atau didefinisikan dalam batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.

Menurut Raharjo (2014:24) Efektivitas merupakan ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan. Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ketepatangunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Mahmudi (2015:86) menjelaskan bahwa efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Menurut John Ivancevich (2016:25), Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Richard M. Steers (1985:51) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Pengertian efektivitas kerja menurut Susanto (2004:41): “Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam 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 dan ketentuan”.

Menurut Sutarto (2012:38) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Keban mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai

sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai. (Harbani Pasolong, 2010;4).

Sumaryadi dalam Yusmaliarti, (2012:10) menyatakan bahwa “efektivitas kerja pegawai yaitu tingkat sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya telah dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan”

Menurut SP. Siagian (2002 : 151) efektivitas kerja adalah tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber data tertentu yang dialokasikan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi tertentu.

Menurut Gibson (1985: 27-30), Gibson memandang konsep keefektifan organisasi dari tiga prepektif, yaitu keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi.

a. Efektivitas Individu.

Pada prespektif ini menekankan pada pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab individu sebagai pekerja dari suatu organisasi. Keberhasilan prestasi individu sangat berkaitan dengan kerja dalam kelompok karena individu bekerja dalam suatu organisasi pasti berhubungan langsung dengan kelompok.

b. Efektivitas Kelompok.

Prespektif ini menekankan pada kinerja yang dapat diberikan kelompok pekerja. Dalam konteks ini, individu sebagai *team work* dimana ada suatu tugas yang harus dilakukan secara kelompok bukan perorangan.

c. Efektivitas Organisasi.

Efektivitas organisasi pada dasarnya merupakan hasil efektivitas individu dan kelompok. Efektivitas ini dapat

melebihi jumlah efektivitas individu dan kelompok artinya organisasi dapat memperoleh tingkat prestasi yang lebih tinggi daripada jumlah prestasi masing-masing.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:209):

- a. Karakteristik Organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumberdaya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut Relly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

- a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktorutama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakinbanyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitaskerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

- b. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yangdidelegasikan kepada pegawainya.

- c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerjatentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pulasebaliknya.

- d. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

e. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

h. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Menurut Gibson dalam Winardi (2010:28) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain:

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud di atas adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis

maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.

b. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menengani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasin penting dimiliki oleh seorang koordinator seperti seorang pemimpin.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.

d. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik.

e. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan.

f. Stres

Stres adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan diluar diri manusia seperti pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Stephen P. Robbins (1996 : 224) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah:

- a. Sikap (disiplin)
- b. Kepentinganatau minat
- c. Motif

d. Pengalaman masa lalu

e. Penerapan (dispektasi)

Selanjutnya Stephen P. Robbins (1996:225), mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektifitas kerja pegawai, yaitu:

a. Kendali (kontrol pengawasan)

b. Motivasi

c. Pengungkapan emosional

d. Informasi.

3. Pengukuran efektifitas kerja

Mengukur efektifitas yang dilakukan pada sebuah organisasi bukan merupakan suatu hal yang sederhana, karena suatu efektifitas dapat dikajidari berbagai sudut pandang dan sesuai dengan masing masing peneliti yang menilainya berdasarkan konsep yang telah ada. Tingkat efektifitas juga dapat dilihat dengan membandingkan antara apa yang direncanakan dengan hasil yang telah dicapai. Maka demikian, apabila sesuatu yang direncanakan tidak sesuai dengan hasil yang dicapai maka dapat dikatakan tidak efektif. Untuk mengukur hal ini dibutuhkan beberapa indikator-indikator efektifitas yang bisa menjadi acuan dalam mengukur efektifitas itu sendiri.

Menurut Steers (2005:226) mengemukakan empat (4) kriteria dalam pengukuran efektifitas, yaitu:

a. Produktivitas, kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan instruksi dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Kemampuan adaptasi, kemampuan setiap anggota untuk mencari jalan keluar persoalan dalam menanggapi dengan luwes tuntutan perubahan lingkungan.

- c. Kepuasan kerja, kemampuan seorang anggota dalam usaha mencapai suatu hasil kerja atau yang dicapai seseorang anggota dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dan rasa puas dalam dirinya.
- d. Pencapaian sumber daya, kemampuan SDM yaitu kecerdasan dan kecapakan seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Richard M. Steers (1985:192) pengukuran efektivitas kerja meliputi :

- a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Richard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

- b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas

yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Campbell dalam Edy Sutrisno, (2010 : 130-133) mengatakan bahwa ada bermacam-macam indikator atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas organisasi. Campbell, mengatakan bahwa ada 21 butir untuk mengukur efektivitas yaitu:

a. Efektivitas keseluruhan.

Sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuannya. Ini merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria dan menghasilkan penilaian umum tentang efektivitas organisasi.

b. Kualitas.

Kualitas jasa atau produk utama yang di hasilkan oleh organisasi.

c. Produktivitas.

Kuantitas atau volume produk atau jasa utama yang di hasilkan oleh organisasi.

d. Kesiapsiagaan.

Penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus dengan baik jika diminta.

e. Efisiensi.

Suatu rasio yang mencerminkan perbandingannya beberapa aspek satuan prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi.

f. Laba.

Penghasilan atas penanaman modal yang digunakan untuk menjalankan organisasi dilihat dari segi pemilik.

g. Pertumbuhan.

Penambahan hal-hal seperti tenaga kerja, fasilitas pabrik, laba, dan penemuan baru. Suatu perbandingan antara keadaan organisasi masa sekarang dengan keadaan masa lampau.

h. Pemanfaatan lingkungan.

Sejauh mana organisasi dengan sukses berinteraksi dengan lingkungannya, yaitu dapat memperoleh sumberdaya yang langka yang diperlukan untuk operasi secara efektif.

i. Stabilitas.

Pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumber daya sepanjang waktu, khususnya dalam periode-periode sulit.

j. Peputaran atau keluar masuknya karyawan.

Frekuensi atau banyaknya pemberhentian secara sukarela.

k. Absenteisme.

Banyaknya kemangkiran kerja.

l. Kecelakaan

Banyaknya kecelakaan dalam pekerjaan yang mengakibatkan kerugian waktu untuk turun mesin atau waktu perbaikan.

m. Semangat kerja.

Kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras lagi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

n. Motivasi.

Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan

o. Kepuasan.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

p. Internalisasi.

Tujuan organisasi di terimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setiap orang dan unit-unit dalam organisasi.

q. Konflik kohesi.

Dimensi kutub kohesi, yang menunjukkan satu sama lain saling suka, kerja sama, berkomunikasi penuh dan terbuka, dan terkoordinasikan dalam kegiatan.

r. Fleksibilitas adaptasi.

Kemampuan suatu organisasi mengubah standar prosedur operasi dalam menanggapi tantangan lingkungan untuk mencegah terjadinya kebekuan dalam menghadapi rangsangan lingkungan.

s. Penilaian pihak luar.

Penilaian terhadap organisasi atau unit-unit organisasi dari seseorang atau lembaga dalam lingkungannya yang menaruh kepentingan.

t. Iklim.

Kesadaran lingkungan di dalam organisasi

u. Kualitas kehidupan kerja.

Kualitas perhubungan karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Indikator pengukuran dari Duncan yang dikutip Richard M Steers (1985:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas kerja sebagai berikut:

a. Pencapaian tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin., diperlukan pentahapan. Baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya.

b. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus, dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya integrasi menyangkut proses sosilisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan sarana dan prasarana dan pengisian tenaga kerja.

Menurut pendapat Ricard M. Streers dalam Nadia Azlin (2013:18) mengatakan beberapa ukuran dari efektivitas, yaitu:

- a. Kualitas artinya kualitas yang menghasilkan oleh organisasi
- b. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan
- c. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik

- d. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut
- e. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi
- f. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi
- g. Stabilitas adalah pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
- h. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
- i. Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki
- j. Motivasi adalah adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan
- k. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan
- l. Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya yang tujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Menurut Gibson dkk (1989 : 34) indikator efektivitas dapat diukur :

- a. Produktivitas yaitu merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan.
- b. kualitas yaitu suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

- c. Efisiensi yaitu merupakan perbandingan (*ratio*) antara *output* dengan *input*.
- d. fleksibilitas respons terhadap suatu organisasi atau perubahan-perubahan yang terjadi pada suatu organisasi.
- e. kepuasan yaitu merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
- f. keunggulan yaitu kemampuan bersaing dari organisasi dan anggota organisasi terhadap perubahan-perubahan yang ada.
- g. Pengembangan yaitu merupakan mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey yang dikutip Sudarwan Danim (2004:119-120) menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
- b. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
- c. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
- d. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian efektivitas kerja, sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Siagian (2002:77), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan

efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Makmur (2011:7-9) mengungkapkan indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu

Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- b. Ketepatan perhitungan biaya

Berkaitan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, dalam arti tidak mengalami kekurangan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai suatu kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam menetapkan satuan-satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.

- c. Ketepatan dalam pengukuran

Dengan ketepatan ukuran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya sebenarnya merupakan gambaran daripada efektivitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi

d. Ketepatan dalam menentukan pilihan.

Menentukan pilihan bukanlah suatu persoalan yang gampang dan juga bukan hanya tebakan tetapi melalui suatu proses, sehingga dapat menemukan yang terbaik diantara yang baik atau yang terjujur diantara yang jujur atau kedua-duanya yang terbaik dan terjujur diantara yang baik dan jujur.

e. Ketepatan berpikir

Ketepatan berfikir akan melahirkan keefektifan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil yang maksimal.

f. Ketepatan dalam melakukan perintah.

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan. Jika perintah yang diberikan tidak dapat dimengerti dan dipahami maka akan mengalami kegagalan yang akan merugikan organisasi.

g. Ketepatan dalam menentukan tujuan

Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.

h. Ketepatan sasaran

Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya,

jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Menurut Makmur (2015:7-9) pengukuran efektivitas kerja yaitu :

- a. Ketepatan Waktu
- b. Ketepatan Sasaran Pekerjaan
- c. Ketepatan Biaya.

Adapun uraian ukuran-ukuran tersebut yang dapat mengukur efektivitas kerja yaitu :

1) Ketepatan Waktu:

Ketepatan Waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaan berada atau berlangsung. Waktu merupakan sesuatu hal yang sangat berharga, mungkin waktu dapat disetarakan dengan uang. Adapaun efektivitas sangat berhubungan sekali dengan waktu. Proses pencapaian kerja yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seorang membutuhkan waktu didalam menyelesaikan tugasnya. Karena baik tidaknya pekerjaan sangat bergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan. Apakah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau malah melebihinya. Semakin cepat hasil kerja yang didapatkan maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan. Ketepatan waktu bisa juga terlihat dari kedisiplinan para pegawai saat mentaati aturan jam kerja yang berlaku. Dengan demikian indikator waktu ini hal yang sangat utama didalam mencapai efektivitas kerja.

2) Ketepatan Sasaran Pekerjaan:

Ketepatan sasaran berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Di dalam efektivitas kerja hasil ini

dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu baik dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang sebelumnya telah direncanakan dan berhubungan juga dengan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Sehingga hasil pekerjaan sama dengan yang diharapkan atau disebut efektif dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang.

3) Ketepatan Biaya:

Biaya merupakan suatu sumber daya yang dapat mempelancar, memajukan dan mengembangkan organisasi. Dana didalam suatu organisasi merupakan sumber yang sangat mendukung di dalam hal penganggaran atau pendanaan. Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya yang mengakibatkan terjadinya kasus korupsi. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan di dalam suatu organisasi diharapkan dilakukan perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

4. 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.

Selanjutnya Gie menyatakan bahwa efektivitas memiliki 4 (empat) sifat utama organisasi antara lain:

- a. Berorientasi pada kondisi ekonomi secara menyeluruh dan bersifat umum untuk daerah tertentu.
- b. Menjamin terhadap perkembangan industri dan pertumbuhannya, sehingga dapat melahirkan suatu hasil tertentu dalam pernyataan.
- c. Menentukan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program. Mengikuti sertakan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program.

Manfaat yang diperoleh dari efektivitas kerja (Hasibuan, 2010:105) adalah:

- a. Memperkokoh kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Kepuasan disini menyangkut tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang untuk lebih berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya. Tingkat rasa puas individu diperoleh dari imbalan berupa hasil pekerjaannya yang di dapat berupa penghargaan atau penganugerahan.

- b. Adanya karya (prestasi kerja)

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

- c. Meningkatkan kualitas kerja

Meningkatkan kualitas kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas

kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Pengertian Pemerintahan/Aparatur Desa/Kampung

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa : “Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa : “Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai administrasi penyelenggara pemerintahan desa”. Pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 202 menjelaskan pemerintah desa secara lebih rinci dan tegas yaitu bahwa pemerintah terdiri atas Kepala Desa dan Perangkat Desa, adapun yang disebut perangkat desa disini adalah Sekretaris Desa, pelaksana teknis lapangan, seperti Kepala Urusan, dan unsur kewilayahan seperti Kepala Dusun atau dengan sebutan lain.

Nurcholis dalam Arenawati (2014:34) menjelaskan pengertian pemerintah desa yaitu: Pemerintah desa adalah unsur penyelenggara pemerintahan desa. Pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Pemerintah desa memiliki tugas pokok:

- a. Melaksanakan urusan rumah tangga desa, urusan pemerintahan umum, pembangunan dan pembinaan masyarakat.
- b. Menjalankan tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini memuat berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain baik dalam bentuk, skripsi, tesis dan jurnal. Penelitian terdahulu yang mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber/referensi
1	Tri Arga Putra	Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang dilihat dari aspek prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, Tanggung Jawab secara umum sudah dapat dikatakan efektif dan maksimal dalam melaksanakan rencana kerja.	Sumber : Jurnal, JOM FISIP Vol. 5: Edisi I Januari –Juni 2018. Jurusan Ilmu Administrasi- Prodi Administrasi Publik-Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2	Irma Irawati, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah.	Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa tergolong efektif berdasarkan aspek: 1) hasil kerja, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 78,81 persen, 2) perilaku, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 79,89 persen 3) atribut dan kompetensi dengan analisis data yang diperoleh yaitu 80,55 persen, 4) komperatif dengan analisis data yang di peroleh 81,01 persen.	Jurnal Office, Vol. 3, No.1, 2017, Universitas Negeri Makassar.
3	Yeremia	Efektivitas Kinerja	Kinerja Aparatur Desa	eJournal

	<p>Oktavianus Ngaga</p>	<p>Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus Desa Karya Bhakti Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur).</p>	<p>Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus Desa Karya Bhakti Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur) belum efektif karena ditemui adanya hambatan yang diakibatkan oleh Aparatur Desa yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Desa. Hal tersebut dapat dilihat dari: 1. Kesiagaan belum efektif dalam menjalankan roda pemerintahan dikarenakan aparatur desa mengalami keterlambatan masuk kantor, 2. Kemangkiran, belum maksimal atau efektif dalam menjalankan tugas, dikarenakan masih banyak yang melakukan mangkir atau bolos kerja, 3. Semangat Kerja, belum efektif, selama menjadi aparatur desa gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dalam hal ini yang membuat semangat kerja mulai berkurang, 4. Motivasi mulai efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, aparatur Desa selama ini memiliki motivasi yang cukup baik, 5. Kepuasan Kerja belum efektif masyarakat merasa kurang puas karena lambat dalam proses pelayanan dan juga sering mangkir atau bolos kerja, 6. Beban kerja belum efektif, dikarenakan pemerintah terhambat oleh</p>	<p>Pemerintahan Integratif, 2019, vol. 7 No. (3) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.</p>
--	-------------------------	---	--	---

			gaji yang mereka dapatkan, mangkir atau bolos kerja karena mengurus kebun mereka dan hasilnya bisa memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka sehari-hari, 7. Waktu, belum efektif dalam proses pelayanan kepada masyarakat.	
--	--	--	--	--

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012: 74).

Defenisi operasional penelitian ini, yaitu : Efektivitas kerja aparatur Kampung Musaima (1) adalah penyelesaian suatu tugas yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu yang digunakan untuk menyelenggarakan pemerintahan di Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak. Adapun indikator yang digunakan yaitu :

1. Ketepatan waktu, yaitu pencapaian kerja pegawai sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau bahkan melebihinya. Semakin cepat hasil kerja yang didapatkan maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan.

Ketepatan waktu terlihat dari kedisiplinan para pegawai saat mentaati aturan jam kerja yang berlaku, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Ketepatan sasaran pekerjaan, yaitu ketepatan sasaran yang berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

Ketepatan sasaran pekerjaan ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu baik dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang sebelumnya telah direncanakan dan berhubungan juga dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

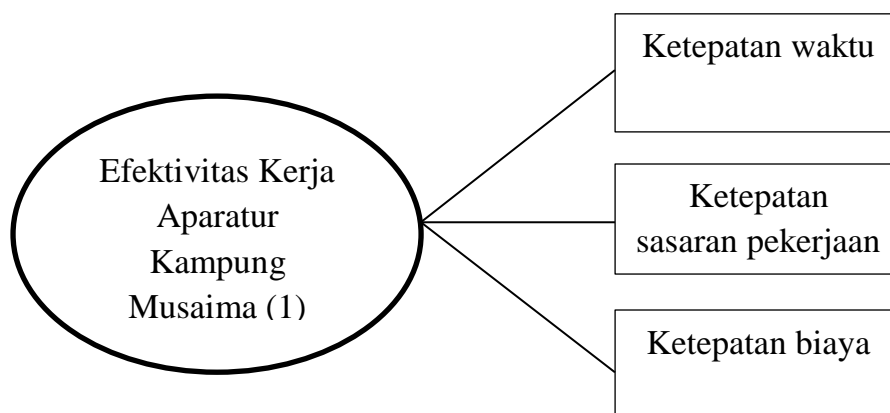
3. Ketepatan Biaya, yaitu berkaitan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, dalam arti tidak mengalami kekurangan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai suatu kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori penelitian ini, maka kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual penelitian



Pada gambar 2.1 terlihat bahwa efektivitas kerja aparatur Kampung Musaima (1) dinilai berdasarkan indikator-indikator, yaitu ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, dan ketepatan biaya.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian ini adalah Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Lokasi ini dipilih karena domisili penulis di Kampung Musaima.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 (dua) bulan sejak pengamatan awal sampai pengambilan data primer dan data sekunder yang dibutuhkan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2011: 29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah anggota Badan Musyawarah Kampung (BMK) sebanyak 7 orang, dan perwakilan masyarakat

yang mendapatkan pelayanan dari aparaturnya sebanyak 11 orang. Dengan demikian jumlah populasi adalah sebesar 18.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi sedikit, yaitu kurang dari 30. Menurut Sugiyono (2011: 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian tersebut, maka jumlah sampel adalah sebesar 18.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono. 2011: 102).

Dalam penelitian ini, instrumen yang akan digunakan adalah kuesioner dengan model skala likert yang menggunakan pilihan jawaban positif, yaitu :

1. Sangat setuju (skor 4)
2. Setuju (skor 3)
3. Kurang setuju (skor 2)
4. Tidak setuju (skor 1)

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2011:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

Nazir (2014:179) mengatakan bahwa pengumpulan data adalah “prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”.

Dari penjelasan tersebut, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2011:291) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran dengan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

2. Pengamatan lapangan (observasi)

Tika (2005:44) “observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian”.

Menurut Sugiyono (2011:226) melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

3. Menggunakan Daftar Pernyataan (kuesioner)

Kuesioner menurut Sugiyono (2011: 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif skoring. Penghitungan skoring dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

1. Sangat setuju (skor 4)
2. Setuju (skor 3)
3. Kurang setuju (skor 2)
4. Tidak setuju (skor 1)

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan maka dapat diketahui dengan langkah –langkah berikut :

1. Skor maksimum = jumlah responden X skor tertinggi (6)
 $= 18 \times 4$
 $= 72$
2. Skor minimum = jumlah responden X skor terendah (1)
 $= 18 \times 1$
 $= 18$

Setelah skor didapat selanjutnya melakukan interpretasi skor yang mencakup dari setiap analisis data yang telah dilakukan dari jawaban responden. Berikut adalah tabel interpretasi yang akan digunakan :

Tabel 3.1

Interpretasi skor

Nomor	Interval skor	Kriteria
1	$54 < \text{skor} \leq 72$	Sangat efektif
2	$36 < \text{skor} \leq 54$	Efektif
3	$18 < \text{skor} \leq 36$	Kurang efektif
4	$1 < \text{skor} \leq 18$	Tidak efektif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Sejarah dan Keadaan Geografis

Kampung Musaima (1) merupakan salah satu kampung dari 8 kampung yang ada di Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang keberadaannya dibentuk pada tahun 2010.

Secara Administrasi, batas-batas wilayah Kampung Musaima (1), yaitu :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Musatfak
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Wamena Kota
- 3) Sebelah barat berbatasan dengan Distrik Asologoima
- 4) Sebelah timur berbatasan dengan Kampung Hom-Hom

Wilayah Kampung Musaima (1) terletak di tengah kota Wamena yang memiliki daerah rata dan jalan berbatu campur pasir dengan suhu udara rata-rata 25⁰ C. Iklim pada umumnya sama dengan daerah lain di wilayah Pegunungan Tengah Papua, yaitu beriklim tropis basah. Pada malam harinya suhu udara dingin yang bisa mencapai 14⁰ Celcius.

b. Keadaan Pertanian dan Mata Pencaharian Penduduk

Penduduk mayoritas menanam batatas atau ubi (Hipere), dan sayur-syuran, seperti kol, buncis, kentang, wortel. Usaha ternak yang dilakukan kebanyakan memelihara babi, kelinci dan ayam kampung. Sedangkan perikanan yang diusahakan adalah ikan mas dan ikan mujair. Mata

pencapaian penduduk pada umumnya adalah bercocok tanaman/bertani.

c. Keadaan Kesehatan dan Pendidikan

Untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat menggunakan air sumur dan air hujan sebagai kebutuhan air utama. Di Kampung Musaima (1) terdapat 1 Posyandu sebagai tempat pelayanan kesehatan. Sarana pendidikan terdapat 1 SD Swasta Musaima.

d. Keadaan Agama

Penduduk sebagian besar memeluk agama Kristen Protestan. Tempat beribadah yang ada yaitu Gereja Bethel, Katolik, GIDI, Baptis Jeriko, dan Kingmi.

e. Keadaan Perumahan dan Penerangan

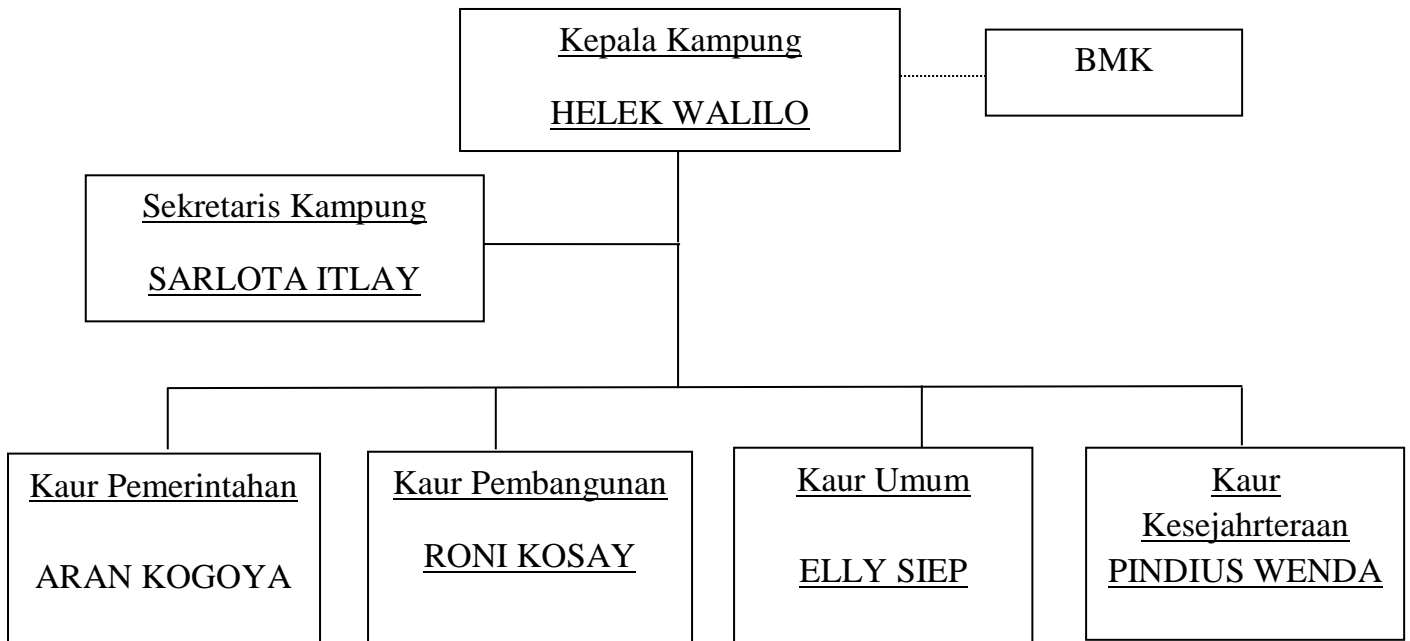
Bentuk rumah yang ada di Kampung Musaima (1) sebagian besar sudah menggunakan rumah seng sebagai tempat tinggal dan sudah memiliki jaringan listrik. Rumah-rumah penduduk sudah menggunakan listrik.

f. Keadaan Pemerintahan

Kantor Kampung Musaima (1) berbentuk bangunan semi permanen, lantai berkeramik semen, dan berdinding setengah tembok dan setengah kayu. Dalam kantor terdapat meja (biro) sebanyak 2 buah, kursi panjang kayu 6 buah, kursi sofa bias 1 set, lemari sebanyak 2 buah, dan ruangan kantor ada 4 ruang.

- 1) Struktur organisasi pemerintahan Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya, disajikan pada gambar 4.1 :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pemerintahan Kampung Musaima (1)



Sumber : Kantor Kampung Musaima Tahun 2022

2) Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi aparatur Kampung Musaima (1), sebagai berikut :

(a) Kepala Kampung :

Tugas Kepala Kampung adalah menyelenggarakan Pemerintahan Kampung, melaksanakan Pembangunan Kampung, pembinaan kemasyarakatan Kampung, dan pemberdayaan masyarakat kampung.

Fungsi Kepala Kampung :

- a) Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan aparat kampung dan Badan Musyawarah Kampung (BMK)

- b) Membina ketentraman dan ketertiban kampung
- c) Membina pembangunan masyarakat kampung yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi, dan pembinaan pembangunan dan pembinaan lingkungan hidup
- d) Membina kesejahteraan sosial
- e) Membina pelayanan umum
- f) Menyusu rencana dan program, pembinaan administrasi

(b) Sekretaris Kampung

Sekretaris Kampung bertanggung jawab kepada Kepala Kampung.

Sekretaris Kampung berkedudukan sebagai staf pembantu Kepala Kampung. Sekretaris mempunyai tugas menjalankan pemerintahan, pembangunan kemasyarakatan di kampung serta memberikan pelayanan administrasi Kepala Kampung.

Untuk menjalankan tugas tersebut maka Sekretaris Kampung mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan dan laporan
- b) Melaksanakan urusan keuangan desa
- c) Melaksanakan urusan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- d) Melaksanakan tugas dan fungsi kepala desa, apabila kepala desa berhalangan melaksanakan tugas.

Untuk melaksanakan tugasnya, sekretaris kampung dibantu dengan kepala urusan. Berdasarkan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 sebagaimana dituangkan dalam pasal 8 sebagai berikut:

- (1) Kepala urusan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.
 - (2) Kepala urusan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
- (c) Kepala urusan Umum (keuangan) memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
- (d) Kepala urusan perencanaan (pembangunan) memiliki fungsi mengoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
- (e) Kepala urusan Pemerintahan, mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan melakukan pembinaan kepada pemerintahan kampung.
- (f) Kepala urusan Kesejahteraan rakyat (Kestra), mempunyai Tugas :

mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan social.

Fungsinya :

- a) Menyusun program, membina pelayanan dan bantuan sosial,
- b) membina kepemudaan, peranan wanita dan olahraga;
- c) Membina kehidupan beragama, pendidikan, kebudayaan, dan kesehatan masyarakat.

2. Keadaan Responden

Keadaan responden yang diteliti, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan, dan status pernikahan. Keadaan responden tersebut disajikan sebagai berikut :

a. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

Keadaan responden menurut jenis kelamin, disajikan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Keadaan responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	11	61,11
2	Perempuan	7	38,89
Jumlah		18	100

Sumber Data Data Primer, Tahun 2022

Pada Tabel 4.1, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak berjumlah 11 orang atau persentase sebesar 61,11% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang atau persentase sebesar 38,89%.

b. Keadaan Responden Menurut Umur

Keadaan responden menurut umur disajikan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Keadaan Responden Menurut Umur

Nomor	Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	25-35	8	44,44
2	36-45	4	22,22
3	46-55	4	22,22
4	≥ 56	2	11,11
Jumlah		18	100

Sumber Data : Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.2, terlihat bahwa responden yang berada pada kelompok umur 25-35 tahun terdapat 8 orang (44,44%), kelompok umur 36-45 tahun terdapat 4 orang (22,22%), kelompok umur 46-55 tahun terdapat 4 orang (22,22%), dan kelompok umur di atas 56 tahun terdapat 2 orang (11,11%).

c. Keadaan Responden Menurut Pendidikan

Keadaan responden menurut pendidikan, disajikan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Keadaan Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	3	16,67
2	SMP	4	22,22
3	SMA	10	55,56
4	Sarjana (S1)	1	5,55
	Jumlah	18	100

Sumber Data : Data Primer, Tahun 2022

Pada Tabel 4.3, terlihat bahwa tingkat pendidikan responden tersebar dari : Sarjana (S1) berjumlah 1 orang (5,55%), berpendidikan SMA adalah yang terbanyak, yaitu 10 orang (55,56%), berpendidikan SMP sebanyak 4 orang (22,22%), dan yang berpendidikan SD ada 3 orang (16,67%).

d. Keadaan Responden Menurut Pekerjaan

Keadaan responden menurut pekerjaan, disajikan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Keadaan Responden Menurut Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Petani	9	50
2	PNS (Pertanian)	1	5,56
3	BMK	7	38,89
4	SatPol PP	1	5,56
	Jumlah	18	100

Sumber Data : Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa pekerjaan responden adalah sebagai Petani sebanyak 9 orang (50%), Pegawai

Negeri Sipil (PNS) sebanyak 1 orang (5,56%), BMK sebanyak 7 orang (38,89%). Terdapat 1 responden (5,56%) bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP).

e. Kedaan Responden Menurut Status Pernikahan

Keadaan responden berdasarkan status pernikahan, disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	16	88,89
2	Belum Menikah	2	11,11
Jumlah		18	100

Sumber Data : Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa sebagian besar responden telah menikah yaitu sebesar 88,89%, dan yang belum berkeluarga terdapat 2 responden (11,11%).

f. Keadaan Responden Menurut Agama

Keadaan responden menurut agama, disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Keadaan Responden Menurut Agama

No	Agama	Frekuensi	Persentase
1	Kristen Katolik	2	11,11
2	Kristen Protestan	16	88,89
Jumlah		18	100

Sumber Data : Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa responden yang beragama Kristen Protestan adalah yang paling banyak, yaitu

berjumlah 16 orang (88,89%), dan yang beragama Kristen Katolik terdapat 2 orang (11,11%).

3. Analisa Data

Dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada 18 responden diperoleh data indikator penilaian Efektivitas Kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Indikator tersebut, yaitu ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, dan ketepatan biaya yang disajikan dalam bentuk analisa data melalui perhitungan skor. Hasil pengolahan kuesioner memperlihatkan data hasil penelitian yang disajikan sebagai berikut :

a. Indikator Ketepatan Waktu

(1) Tanggapan responden tentang setiap pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan responden tentang pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	1	4
2	Setuju	3	2	6
3	Kurang Setuju	2	9	18
4	Tidak Setuju	1	6	6
Total			18	34

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.7 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 4, jawaban setuju memiliki skor 6, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 18, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah

skor 6. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 34 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang efektif.

(2) Tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	1	4
2	Setuju	3	4	12
3	Kurang Setuju	2	7	14
4	Tidak Setuju	1	6	6
Total			18	36

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.8 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 4, jawaban setuju memiliki skor 12, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 14, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 6. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 36 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang efektif.

(3) Tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	1	4
2	Setuju	3	1	3
3	Kurang Setuju	2	9	18
4	Tidak Setuju	1	7	7
Total			18	32

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.9 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 4, jawaban setuju memiliki skor 3, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 18, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 7. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 32 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang efektif.

b. Indikator Ketepatan Sasaran pekerjaan

(1) Tanggapan responden tentang setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan responden tentang setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	1	4
2	Setuju	3	2	6
3	Kurang Setuju	2	10	20
4	Tidak Setuju	1	5	5
Total			18	35

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.10 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 4, jawaban setuju memiliki skor 6, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 20, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 5. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 35 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang efektif.

(2) Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	0	0
2	Setuju	3	3	9
3	Kurang Setuju	2	9	18
4	Tidak Setuju	1	6	6
Total			18	33

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.11 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 0, jawaban setuju memiliki skor 9, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 18, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 6. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 33 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang efektif.

(3) Tanggapan responden tentang pelayanan kepada masyarakat oleh pegawai dilakukan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan responden tentang pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan tepat waktu

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	3	12
2	Setuju	3	4	12
3	Kurang Setuju	2	7	14
4	Tidak Setuju	1	4	4
Total			18	42

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.12 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 12, jawaban setuju memiliki skor 12, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 14, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 42 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat efektif.

c. Indikator Ketepatan Biaya

(1) Tanggapan responden tentang penganggaran biaya yang digunakan oleh pegawai sesuai dengan yang direncanakan, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden tentang penganggaran yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	1	4
2	Setuju	3	4	12
3	Kurang Setuju	2	10	20
4	Tidak Setuju	1	3	3
Total			18	39

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.13 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 4, jawaban setuju memiliki skor 12, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 20, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 3. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 39 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat efektif.

(2) Tanggapan responden tentang setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas , disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan responden tentang setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	2	8
2	Setuju	3	5	15
3	Kurang Setuju	2	7	14
4	Tidak Setuju	1	4	4
Total			18	41

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.14 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 8, jawaban setuju memiliki skor 15, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 14, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 41 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat efektif.

(3) Tanggapan responden tentang Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik

Nomor	Pilihan Jawaban (Kategori)	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	Sangat Setuju	4	2	8
2	Setuju	3	3	9
3	Kurang Setuju	2	9	18
4	Tidak Setuju	1	4	4
Total			18	39

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Tabel 4.15 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat setuju memiliki jumlah skor 8, jawaban setuju memiliki skor 9, jawaban kurang setuju memiliki jumlah skor 18, dan jawaban tidak setuju memiliki jumlah skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 39 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat efektif.

B. Pembahasan

Pembahasan dari ke tiga (3) indikator tersebut, disajikan sebagai berikut :

1. Indikator Ketepatan Waktu

Proses pencapaian kerja yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seorang membutuhkan waktu didalam meyelesaikan tugasnya. Karena baik tidaknya pekerjaan sangat bergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan. Apakah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau malah melebihinya. Semakin cepat hasil kerja yang didapatkan maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan.

Efektivitas kerja aparatur kampung yang dilihat dari ketepatan waktu, disajikan pada tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Skor indikator ketepatan waktu

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Aparatur kampung mematuhi peraturan jam kerja	34	Kurang efektif
2	Aparatur kampung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat	36	Kurang efektif
3	Aparatur kampung dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	32	Kurang efektif
Jumlah		102	Kurang efektif
Rata-rata Skor		34	

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.16 terlihat hasil penelitian menunjukkan perolehan skor masing-masing sub indikator, yaitu :

- a. Aparatur kampung mematuhi peraturan jam kerja memiliki skor 34 yang termasuk predikat kurang efektif
- b. Aparatur kampung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat memiliki skor 36 yang termasuk predikat kurang efektif
- c. Aparatur kampung dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan memiliki skor 32 yang termasuk predikat kurang efektif.

Perolehan rata-rata skor ketiga sub indikator adalah 34 yang termasuk predikat kurang efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa efektif kerja aparatur kampung yang dilihat dari ketepatan waktu kurang baik atau kurang efektif dalam penggunaan waktu kerja.

Makmur (2011:7-9) mengungkapkan bahwa waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu

yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan waktu bisa juga terlihat dari kedisiplinan para pegawai saat mentaati aturan jam kerja yang berlaku. Dalam hal ini aparaturnya kampung Musaima (1) kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparaturnya kampung tidak selalu tepat waktu berada di kantor kampung, bahkan sering tidak melaksanakan pekerjaan. Melaksanakan tugas di kantor apabila masyarakat memang memerlukan pelayanan yang mendesak. Hal ini juga menyulitkan pelayanan kepada masyarakat, karena pelayanan dapat dilakukan jika sebelumnya menghubungi aparaturnya.

2. Indikator Ketepatan Sasaran Pekerjaan

Di dalam efektivitas kerja hasil dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu baik dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang sebelumnya telah direncanakan dan berhubungan juga dengan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Sehingga hasil pekerjaan sama dengan yang diharapkan atau disebut efektif dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang.

Efektivitas kerja aparaturnya kampung yang dilihat dari ketepatan sasaran pekerjaan, disajikan pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Skor indikator ketepatan sasaran pekerjaan

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Setiap aparatur dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan	35	Kurang efektif
2	Aparatur mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan	33	Kurang efektif
3	Pelayanan kepada masyarakat oleh aparatur dilakukan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu	42	Efektif
Jumlah		110	Efektif
Rata-rata Skor		36,67	

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.17 terlihat, bahwa hasil penelitian menunjukkan perolehan skor masing-masing sub indikator:

- a. Setiap aparatur kampung dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan memiliki skor 35 yang termasuk kurang efektif
- b. Aparatur kampung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan memiliki skor 33 yang termasuk kurang efektif
- c. Pelayanan kepada masyarakat oleh aparatur kampung dilakukan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu memiliki skor 42 yang termasuk efektif. Hal ini disebabkan karena jika masyarakat sangat membutuhkan pelayanan yang mendesak, maka aparatur dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan dengan baik.

Rata-rata skor untuk indikator ini adalah 36,67 yang termasuk dalam predikat efektif.

Makmur (2011:7-9) menyatakan bahwa ketepatan sasaran berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Hasil ini menunjukkan bahwa aparatur kampung kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, dan kurang memahami dengan baik tentang petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

3. Indikator Ketepatan Biaya

Biaya merupakan suatu sumber daya yang dapat mempelancar, memajukan dan mengembangkan organisasi. Dana didalam suatu organisasi merupakan sumber yang sangat mendukung di dalam hal penganggaran atau pendanaan. Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya yang mengakibatkan terjadinya kasus korupsi. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan di dalam suatu organisasi diharapkan dilakukan perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Efektivitas kerja aparatur kampung yang dilihat dari ketepatan biaya, disajikan pada tabel 4.18 :

Tabel 4.18
Skor indikator ketepatan biaya

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Penganggaran biaya yang digunakan oleh aparatur sesuai dengan yang direncanakan	39	Efektif
2	Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas	41	Efektif
3	Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik tanpa mengalami kekurangan dana	39	Efektif
Jumlah		119	Efektif
Rata-rata Skor		39,67	

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Pada tabel 4.18 terlihat, bahwa hasil penelitian menunjukkan perolehan skor masing-masing sub indikator:

- a. Penganggaran biaya yang digunakan oleh aparatur sesuai dengan yang direncanakan memiliki skor 39 yang termasuk efektif
- b. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas memiliki skor 41 yang termasuk efektif
- c. Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik tanpa mengalami kekurangan dana memiliki skor 39 yang termasuk efektif.

Rata-rata skor untuk indikator ketepatan biaya adalah 39,67 yang termasuk dalam predikat efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa penganggaran biaya (dana desa) yang dikelola dan dimanfaatkan oleh aparatur kampung untuk kegiatan pembangunan di Kampung Musaima (1) digunakan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Untuk mengetahui bagaimanakah efektivitas kerja aparatur kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya, dapat dilihat pada rekapitulasi perolehan skor dari ke 3 indikator yang disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Rekapitulasi Perolehan Skor Efektivitas Kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya

Nomor	Indikator	Skor	Predikat
1	Ketepatan Waktu	34	Kurang efektif
2	Ketepatan sasaran pekerjaan	36,67	Efektif
3	Ketepatan Biaya	39,67	Efektif
Jumlah		110,34	Efektif
Rata-rata skor		36,78	

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2022

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa indikator ketepatan waktu memperoleh skor 34 dengan predikat kurang efektif, indikator ketepatan sasaran pekerjaan memperoleh skor 36,67 dengan predikat efektif. Sedangkan indikator ketepatan biaya memperoleh predikat efektif dengan perolehan skor 39,67. Perolehan rata-rata skor untuk ketiga indikator tersebut adalah 36,78 yang termasuk dalam predikat efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya adalah efektif.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Desa menyatakan bahwa Kepala Desa mempunyai peranan sebagai penyelenggara dan penanggung jawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah, urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan ketentraman dan ketertiban.

Menurut Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, menyatakan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Berdasarkan Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Pemerintahan Desa, secara umum dikatakan bahwa Kepala desa berkedudukan sebagai kepala pemerintahan desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa. Kepala desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Sekretaris desa mempunyai fungsi melaksanakan urusan ketatausahaan, melaksanakan urusan umum; melaksanakan urusan keuangan, dan melaksanakan urusan perencanaan. Kepala urusan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat dan kepala urusan bertugas membantu sekretaris desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Kepala seksi berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis. Kepala seksi bertugas membantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Sedangkan Kepala kewilayahan atau sebutan lainnya berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan yang bertugas membantu kepala desa dalam pelaksanaan tugas di wilayahnya.

Dari hasil penelitian ini bahwa aparatur kampung Musaima Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya telah efektif dalam bekerja. Namun dari observasi yang peneliti lakukan bahwa dari 9 sub indikator, 5 sub indikator diantaranya belum efektif.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu ternyata terdapat kesamaan dan perbedaan, antara lain yaitu kesamaannya adalah penelitian dilakukan pada aparatur desa, kurang mematuhi jam kerja, belum maksimal dalam menjalankan tugas, dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab belum efektif dilaksanakan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda, populasi dan metode penentuan sampel, serta beberapa indikator yang berbeda.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh nilai skor paling rendah adalah indikator ketepatan waktu dengan perolehan skor sebesar 34 dengan predikat kurang efektif, indikator ketepatan sasaran pekerjaan memperoleh skor 36,67 dengan predikat efektif. Sedangkan indikator ketepatan biaya memperoleh predikat efektif dengan perolehan skor 39,67. Perolehan rata-rata skor untuk ketiga indikator tersebut adalah 36,78 yang termasuk dalam predikat efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja Aparatur Kampung Musaima (1) Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya adalah efektif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan :

1. Indikator Ketepatan Waktu :
 - a. Aparatur harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - b. Aparatur harus lebih mematuhi peraturan jam kerja
2. Indikator Ketepatan Sasaran Pekerjaan
 - a. Setiap aparatur hendaknya menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan
 - b. Aparatur perlu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk pelaksanaan pekerjaan
3. Indikator Ketepatan Biaya
Perlu lebih efektif lagi dalam perencanaan biaya dan pemanfaatan dana.

DAFTAR PUSTAKA

E. Buku

- Arenawati, 2014, Administrasi Pemerintahan Daerah: Sejarah Konsep dan Pelaksanaan di Indonesia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Azwar, 2012, Metode Penelitian: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004, Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1985, Organisasi, Jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Gibson, dkk, 1989, Organisasi Edisi Kelima. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gie, 2000, Administrasi Perkantoran Modern, Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- John Ivancevich, dkk, 2016, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Keban, Yeremias, 2004, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Gava Media, Yogyakarta.
- Mahmudi 2015, Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. UPP. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Makmur, 2011, Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Refika Aditama, Bandung.
- Makmur. 2015. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiasmo, 2017, Perpajakan Edisi Terbaru. Andi, Yogyakarta.
- Mitra, Aryadi. 2010. Efektivitas program pada Organisasi pada kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia. (KAMMI) Riau : Pekanbaru.
- Nadia Azlin, 2013, Analisis Efektivitas Pelayanan Administrasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Provinsi Riau. Pekanbaru.
- Nazir, Moh, 2014, Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Bogor.
- O'Relly, Ronald, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia : 63 kaidah tak terbantah dari merekrut hingga memberdayakan karyawan. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2010, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.

- Raharjo Punto, 2014, Konsep Efektivitas, Jurnal yang Dipublikasikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996, Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Prehallindo, Jakarta.
- Sarwoto, 2005, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 1995, Teori Motivasi dan aplikasinya, Cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan. Pertama, PT. Rineka Cipta Jakarta,
- Stand Kossen, 1986, Aspek Manusia dan Organisasi, penterjemah : Bakri Siregar, Erlangga, Jakarta.
- Steers, Richard.M, 1985, Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku (Alih Bahasa Magdalena). Erlangga, Jakarta.
- , 1985, Efektivitas kerja, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- , 2005. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sumaryadi, Nyoman. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Citra Utama, Jakarta.
- Susanto, 2004, Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan. Lingga Jaya. Bandung.
- Sutarto, 2012, Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Edisi Delapan. Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama. Cetakan pertama.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- , 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Prenada Media Group, Jakarta.
- Yansyah, Yusmaliarti, 2012, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bintan. Tanjungpinang: SKRIPSI FISIP UMRAH.
- Winardi, 2010, Kepemimpinan dalam Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta.

F. Dokumen :

- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Pemerintahan Desa.

.

Lampiran 1: INSTRUMEN PENELITIAN

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

JUDUL SKRIPSI :

EFEKTIVITAS KERJA APARATUR KAMPUNG MUSAIMA (1)

DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA

I. IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. U m u r :
3. Pendidikan :
4. Agama :
5. Status Perkawinan :
6. Pekerjaan :

II. Petunjuk :

Mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan kepada saya untuk menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

III. Kuesioner

A. Indikator Ketepatan Waktu

1. Setiap aparatur kampung mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
2. Aparatur kampung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
3. Aparatur kampung dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju

B. Indikator Ketepatan Sasaran Pekerjaan

1. Setiap aparatur kampung dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju

2. Aparatur kampung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
3. Pelayanan kepada masyarakat oleh aparatur kampung dilakukan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju

C. Indikator Ketepatan Biaya

1. Penganggaran biaya yang digunakan oleh aparatur kampung sesuai dengan yang direncanakan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
2. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan memiliki perincian yang jelas
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
3. Anggaran yang ada dimanfaatkan dengan baik tanpa mengalami kekurangan dana
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju

- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju

Terima Kasih

Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian

1. Indikator Ketepatan Waktu

Nomor	Jawaban Item Pernyataan											
	1				2				3			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1			√				√					√
2				√				√			√	
3	√					√						√
4				√		√						√
5		√				√						√
6				√				√			√	
7				√	√				√			
8				√				√				√
9			√				√				√	
10			√					√			√	
11			√				√				√	
12			√				√					√
13			√				√				√	
14			√					√			√	
15			√				√				√	
16				√			√				√	
17		√				√				√		
18			√					√				√
Jumlah	1	2	9	6	1	4	7	6	1	1	9	7

2. Indikator Ketepatan Sasaran Pekerjaan

Nomor	Jawaban Item Pernyataan											
	1				2				3			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1				√				√			√	
2			√				√					√
3		√						√		√		
4			√			√			√			
5				√		√			√			
6			√					√	√			
7	√					√				√		
8			√					√			√	
9			√					√		√		
10				√				√				√
11		√					√					√
12			√				√			√		
13				√			√				√	
14			√				√				√	
15			√				√				√	
16			√				√					√
17				√			√				√	
18			√				√				√	
Jumlah	1	2	10	5	0	3	9	6	3	4	7	4

3. Indikator Ketepatan Biaya

Nomor	Jawaban Item Pernyataan											
	1				2				3			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1				√	√						√	
2			√				√					√
3		√				√				√		
4		√				√				√		
5			√				√				√	
6		√				√					√	
7	√					√				√		
8		√			√				√			
9			√				√		√			
10			√					√				√
11				√				√				√
12			√			√					√	
13			√				√				√	
14				√			√				√	
15			√				√				√	
16			√					√			√	
17			√					√				√
18			√				√				√	
Jumlah	1	4	10	3	2	5	7	4	2	3	9	4

ampiran 3 : Data Identitas Responden

Responden	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan	Agama	Status Pernikahan	Pekerjaan
1.	L	52	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK
2.	L	41	S1	K. Protestan	Nikah	PNS
3.	L	41	SD	K. Protestan	Nikah	BMK
4.	P	56	SD	K. Protestan	Nikah	Petani
5.	P	30	SMP	K. Protestan	Nikah	Petani
6.	P	29	SMA	K. Protestan	Nikah	Petani
7.	L	42	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK
8.	L	30	SMP	K. Katolik	Nikah	Petani
9.	P	30	SD	K. Protestan	Nikah	Petani
10.	P	40	SMA	K. Protestan	Nikah	SatPol PP
11.	P	30	SMA	K. Protestan	Belum Nikah	Petani
12.	L	30	SMP	K. Protestan	Belum Nikah	Petani
13.	L	35	SMA	K. Protestan	Nikah	Petani
14.	L	52	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK
15.	L	61	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK
16.	P	35	SMP	K. Katolik	Nikah	Petani
17.	L	53	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK
18.	L	56	SMA	K. Protestan	Nikah	BMK

**DOKUMENTASI PENELITIAN
BERSAMA RESPONDEN**





KANTOR KAMPUNG MUSAIAMA 1



BERSAMA KEPALA KAMPUNG





BIODATA



NEGORO YIKWA, NIM. 201711069. Lahir di Ponggwi, 2 Juli 1999. Merupakan anak keenam dari 7 bersaudara dari ayah bernama Yutin Yikwa dan ibu bernama Netia Wenda. Orang tua dan penulis adalah penganut agama Kristen Protestan. Pekerjaan Ayah dan Ibu adalah Petani. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri Pokengi pada tahun 2011. Tamat dari SMP Negeri Wunin pada tahun 2014. Menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan Yasores Wamena pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tinggi ke Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena yang sekarang telah berubah nama menjadi Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena dan diterima sebagai mahasiswa murni pada Program Studi Administrasi Publik.