

Analisis Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

Biyanus Mario Padi Weto¹, Henrik Toda², Adriana Fallo³

¹²³ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

Available online Juni, 2025

biyanusweto@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas
Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis efektivitas kerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Taebenu, Kabupaten Kupang, menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus penelitian meliputi kemampuan adaptasi dan komunikasi pegawai, prestasi kerja (keterampilan dan kedisiplinan), serta kepuasan kerja (sistem penggajian dan pemberian reward). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai umumnya telah efektif dalam bekerja, mampu beradaptasi dengan teknologi, dan menjalin komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan masyarakat. Prestasi kerja pegawai cukup baik, namun sistem penghargaan belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja di masa depan. Perbaikan kebijakan penghargaan kinerja pegawai direkomendasikan untuk menjaga dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Efektivitas; Kinerja Pegawai; Pelayanan Publik

ABSTRACT

This study analyzes the effectiveness of employee performance in public services at the Taebenu Sub-district Office, Kupang Regency, using a descriptive qualitative approach. The research focuses on employees' adaptability and communication skills, job performance (skills and discipline), and job satisfaction (salary system and rewards). Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The findings show employees generally work effectively, adapt well to technology, and communicate effectively internally and with the public. However, the reward system is not optimal and could affect future job satisfaction. Policy improvements in performance rewards are recommended to sustain and improve employee effectiveness.

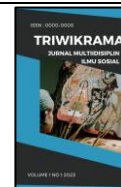
Keywords: Keywords: Effectiveness; Employee Performance; Public Service

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan roda organisasi. Sebagai faktor utama yang menjalankan sistem organisasi, pegawai memegang peranan kritis (crucial factor) yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sumber daya manusia memiliki kualitas dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh sumber daya

*Corresponding author

E-mail addresses: biyanusweto@gmail.com



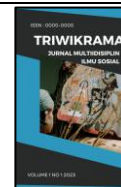
manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sungguh penting pengembangan kualitas sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Kualitas sumber daya manusia yang rendah menyebabkan turunnya efektivitas kinerja pegawai. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko : 2011). Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekan bahwa efektivitas lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan, yang dapat dilihat melalui tujuan dan hasil yang dicapainya. Untuk mencapai efektivitas kinerja, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Menurut Richard (2005) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi prestasi kerja dan kepuasan 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. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Moeheriono (2007) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi perilaku dan komitmen. Perilaku yaitu aspek tindak tanduh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Kompetensi, yaitu suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan diterapkannya otonomi daerah, di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, di mana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, provinsi dan kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya.



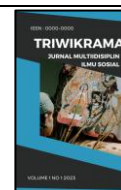
Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat daerah di kabupaten/kota adalah kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Pembentukan kecamatan-kecamatan dimaksudkan untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan sesuai dengan kebutuhan masing-masing sehingga tidak harus ke kantor kabupaten/kota. Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasilguna. (Wasistiono : 2006)

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (good governance), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, dititikberatkan pada pemerintah kecamatan. Karena kecamatan merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintah harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan efektivitas kinerja aparatur kantor kecamatan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat bergantung pada kinerja aparatnya.

Seperti fenomena yang terjadi saat ini, perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Perubahan dalam kualitas kerja selalu menjadi fokus utama masyarakat, melihat banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan efektivitas kinerja aparat pemerintah. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat efektifitas kinerja pegawai pada institusi di mana mereka bekerja.

Kecamatan Taebenu adalah salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Kupang dan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi sebagai pemberi pelayanan public kepada masyarakat. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pelayan public, maka pegawai pada kantor Kecamatan Taebenu dituntut untuk memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Efektivitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Kinerja pegawai kantor kecamatan yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Berdasarkan observasi awal peneliti ditemukan data berupa jumlah sumberdaya manusia pada kantor Kecamatan Taebenu sebanyak 26 orang pegawai yang terdiri dari 18 orang pegawai PNS



dan 8 orang pegawai honorer. Dalam mendukung tercicitanya efektivitas kerja dari pada pegawai di Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang, tentunya harus didukung dengan ketercukupan sumberdaya manusia. Tidak hnya itu kedisiplinan terhadap pekerjaan juga dapat menjadi indicator keberhasilan kerja dari para pegawai terhadap pekerjaannya. Observasi awal yang dilakukan peneliti juga ditemukan permasalahan pada tindakan tidak disiplin pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang yang berupa tingkat kehadiran pegawai masuk dan pulang kantor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Rekapitulasi Tindakan Tidak Disipin Pegawai Kecamatan Taebenu Bulan April sampai Jumi 2022.

Tabel Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Masuk Kantor (07.30)

No	Pegawai	Jumlah	April	Mei	Juni	Jumlah Total
1	PNS	18	6	9	7	22
2	Honorer	8	5	3	6	14
	Jumlah	26				36

Rekap Tindakan Tidak Disiplin Pulang Kantor (16.00)

No	Pegawai	Jumlah	April	Mei	Juni	Jumlah Total
1	PNS	18	15	11	13	39
2	Honorer	8	7	5	5	17
	Jumlah	26				56

Sumber: Data olaha penulis, 2022.

Dari data pada diatas, dapat dijelaskan bahwa masih terdapat kasus tindakan tidak disiplin pegawai kantor Kecamatan Taebenu dalam hal keharidan di Kantor untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Pada rekapan absen masuk kantor yang diperoleh peneliti 3 bulan terakhir ditemukan bahwan terdapat 36 kali kasus pegawai yang tidak masuk kantor dengan tidak memberikan alasan apapun dan 56 kali kasus pegawai yang meninggalkan tugas dan tidak melakukan absensi sore dengan tidak memberikan alasan apapun. Melihat permasalahan ini, peneliti beranggapan bahwa rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Taebenu juga dipengaruhi oleh tindakan tidak disiplin yang mana salah satunya adalah kehadiran masuk kantor.

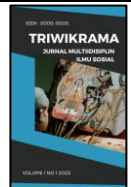
Dengan adanya permasalahan efektivitas kinerja pegawai yang yang masih rendah di kantor Kecamatan Taebanu Kabupaten Kupang tersebut maka diperlukan adanya upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kinerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan memberikan pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai. Penting bagi Camat untuk memberikan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pembinaan disiplin terhadap pegawai dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku dan agar tidak menghambat penyelesaian pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi salah satu factor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik, Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang”. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin penting yang fokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset strategis organisasi (Hasibuan, 2013). MSDM tidak hanya



mencakup pengaturan administratif, tetapi juga strategi jangka panjang untuk memastikan karyawan berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi organisasi (Schuler & Jackson, dalam Sutrisno, 2014). Fungsi MSDM meliputi perencanaan kebutuhan SDM, pengorganisasian tugas, pengarahan, pengendalian pelaksanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kapasitas SDM, pemberian kompensasi dan tunjangan yang adil, hingga pemeliharaan dan evaluasi kinerja karyawan (Mathis, 2006).

Aktivitas MSDM mencakup penyusunan sistem informasi SDM, penyusunan kebijakan kesetaraan kesempatan kerja, peningkatan kesejahteraan, program kesehatan dan keselamatan kerja, serta perumusan kebijakan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan pekerja (Mathis, 2006).

MSDM memiliki tujuan untuk mendukung efisiensi organisasi, memenuhi tanggung jawab sosial, menjaga produktivitas dan kesehatan organisasi, serta membantu pemenuhan tujuan pribadi karyawan agar tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan (Notoatmodjo, 2009).

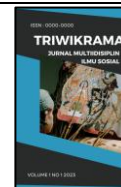
Selain itu, peran MSDM juga meliputi pengembangan sistem promosi, penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi, pengelolaan konflik internal, pengawasan kebijakan ketenagakerjaan, penetapan program pelatihan berkelanjutan, dan penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan (Hasibuan, 2013).

Efektivitas Kinerja

Konsep efektivitas kerja mencakup kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi secara optimal, mencakup ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas hasil kerja. Efektivitas berkaitan erat dengan motivasi, disiplin, pengawasan, kepuasan kerja, serta tersedianya sarana dan prasarana pendukung (Robbins, 1996; Siagian, 1995). Steers (1980) menyebutkan bahwa efektivitas kerja juga mencerminkan kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi melalui kerja sama, kemampuan beradaptasi, dan prestasi kerja yang terukur. Hidayat (1986) menegaskan bahwa efektivitas tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari proses, termasuk ketepatan penggunaan sumber daya. Dalam pelayanan publik, efektivitas harus diwujudkan melalui pelayanan yang berkualitas, terbuka, akuntabel, responsif, dan berkeadilan (Sinambela, 2011; Dwiyanto, 2006). Oleh karena itu, pemimpin organisasi wajib memastikan faktor-faktor penunjang efektivitas ini berjalan sinergis agar kinerja pegawai dan pelayanan publik terus meningkat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus (Creswell, 2010) untuk memahami efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Taebenu dalam pelayanan publik. Fokus penelitian meliputi kemampuan menyesuaikan diri (komunikasi, kerjasama), prestasi kerja (keterampilan, kedisiplinan), dan kepuasan kerja (gaji/upah) (Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Taebenu. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap camat, sekretaris camat, pegawai, dan masyarakat penerima layanan, sedangkan data sekunder dari dokumen arsip (Miles & Huberman, 2014). Informan ditentukan dengan purposive dan accidental sampling. Analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman (reduksi, display, verifikasi). Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber (Sugiyono, 2012).



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Taebenu dalam Pelayanan Publik

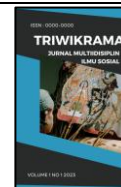
Efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya syarat-syarat yang telah ditetapkan tersebut, maka pembagian kerja akan menjadi lebih mudah dilakukan. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan deskripsi tugas yang sudah jelas. Efektivitas kerja pegawai harus dapat diukur dalam suatu organisasi, sehingga pemimpin organisasi dapat mengetahui sejauhmana para pegawainya telah bekerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengukur tingkatan keefektifan kerja pegawai di kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka peneliti menggunakan teori menurut Richard dan M. Steers (1980:192) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

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 Ricard M. Steers (1980:192) yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah merupakan bagian yang penting bagi semua organisasi. Rubben (dalam Muhammad. 2001:3) memberikan definisi mengenai komunikasi manusia yang lebih komprehensif sebagai berikut: Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya. dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Dari pandangan di atas dapat dilihat bahwa dalam proses komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat antara satu bagian dengan bagian yang lainnya dan mempunyai beberapa tahap untuk tetap saling melakukan hubungan. Myers & Myers (1987: 21) menekankan bahwa komunikasi itu penting dan merupakan sentral dari kehidupan organisasi, tetapi menganggapnya hanya sebagai salah satu dari sejumlah proses yang berlangsung dalam organisasi. Sutisna (1989:226), "Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari



orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok”. Berdasarkan definisi komunikasi organisasi diatas, peneliti juga menemukan hasil bahwa proses komunikasi yang terjasi pada organisasi pemerintah pada level Kecamatan khususnya pada Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komunikasi yang terjalin sudah efektif, dimana komunikasi proses komunikasi terjadi baik secara vertical maupun horizontal. Artinya komunikasi yang berlangsung di kantor kecamatan terjalin baik antara camat dengan para staf maupun komunikasi antara para staf kecamatan. Hal ini sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Camat Taebenu Kabupaten Kupang, Bapak Melkisedek Neno, SE,MM yang diwawancarai peneliti pada tanggal 17 April 2024, yang mengatakan bahwa:

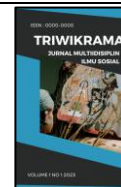
“...komunikasi yang terjalin selama ini di Kantor Kecamatan Taebenu sudah cukup efektif, dimana komunikasi berjalan dua arah baik dari pimpinan kepada para pegawai maupun sebaliknya... komunikasi diantara para pegawai juga cukup efektif. Berkaitan dengan bentuk komunikasi disini kami gunakan ada komunikasi formal dan komunikasi non-formal. Kalau komunikasi formal itu biasanya dilakukan dalam rapat-rapat penting untuk memberikan pengarahan maupun petunjuk bagi para staf/pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun pemberian pendapat atau ide dan gagasan dari para pegawai. biasanya ada surat undangan sebelum dilakukannya rapat tersebut. Nah kalau komunikasi non-formal biasanya kita gunakan juga WA grup kantor disini kami selalu berkomunikasi untuk saling koordinasi dalam pelaksanaan tupoksi. Jadi pada intinya komunikasi yang terjalin atau dibangun menurut saya cukup efektif...”

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan camat Taebenu diatas juga sama seperti hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat Taebenu, Bapak Bagus Prasetyo, S.Sos, yang diwawancarai peneliti pada tanggal 17 April 2024, mengatakan bahwa:

“....kalau ditanya komunikasi sudah efektif atau belum, menurut saya komunikasi yang dibangun di sini (kantor kecamatan) sudah cukup efektif. Efektif karena komunikasi sudah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan para staf/pegawai kecamatan. Komunikasi yang kami pimpinan bangun disini adalah komunikasi yang berupa pemberian arahan, petunjuk maupun perintah kepada para staf/pegawai untuk melakukan tupoksi mereka, begitupun sebaliknya komunikasi dari para pegawai biasanya untuk melaporkan hasil pekerjaan mereka. Komunikasi tidak hanya vertical komunikasi horizontal juga menurut saya efektif karena para pegawai disini mereka saling berkoordinasi dalam melaksanakan tupoksi mereka. Jadi bagi saya komunikasi dapat dikatakan berjalan efektif...”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Camat dan Sekcam Taebenu diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjadi di Kantor Camat Taebenu sudah dilakukan secara efektif dimana telah terjadi komunikasi dua arah baik dari pimpinan kepada pegawai maupun sebaliknya. Komunikasi juga berlangsung secara vertical maupun horizontal. Dari hasil temuan wawancara diatas, peneliti juga melakukan wawancara sebagai bentuk konfirmasi dengan beberapa pegawai terkait dengan efektif tidaknya komunikasi yang terjalin di kantor Kecamatan Taebenu. Adapun hasil wawancara yang diperoleh sebagai berikut:

“...kalau komunikasi biasanya kita lakukan ada komunikasi secara formal itu dilakukan melalui rapat-rapat antara pimpinan (camat) dengan seluruh staf/pegawai biasanya satu kali dalam seminggu itu dihari senin. Ada juga komunikasi non-formal itu kami gunakan WA Grup kantor disini biasanya juga terjalin komunikasi antara camat dengan kami staf maupun diantara kami para staf kecamatan. Isi komunikasi ya seputar pekerjaan-pekerjaan yang menjadi Tupoksi kami di kecamatan.... kalau apakah ada miskomunikasi, ya tentunya ada sekecil apapun itu pasti ada biasanya miskomunikasi itu kalau kita lakukan komunikasi



dengan menggunakan WA Grup nah itu kadang kendala jaringan dan sebagainya maka ada miskomunikasi yang terjadi...” (wawancara dengan Ibu Magdalena Silo S.IP, selaku Kasie. Pemberdayaan Masyarakat. Wawancara tanggal 17 April 2024).

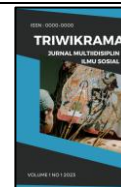
“....untuk komunikasi menurut saya selama ini baik-baik saja, kita bekerja selalu berkomunikasi baik diantara kami para pegawai maupun dengan para pimpinan. Disini biasanya setiap hari senin kita ada rapat rutin, disitu terjalin komunikasi dimana camat, sekcab dan para kepala seksi mereka selalu memberikan petunjuk dan arahan bagi kami dalam melaksanakan tupoksi kami, juga kami diberi kesempatan untuk memberikan saran pendapat dan masukan maupun ide-ide dan gagasan kami bagi pelaksanaan pekerjaan dan tupoksi... jadi bagi saya komunikasi selalu baik dan efektif....” (wawancara dengan Ibu Elsyé Helena Sonbai, S.Sos. selaku Staf. Pada tanggal 17 April 2024).

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan informan di Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang terkait dengan komunikasi dalam pelaksanaan tupoksi, ditemukan hasil bahwa komunikasi yang terjadi atau terjalin selama ini di kantor kecamatan Taebenu dapat dikatakan efektif. Dimana komunikasi baik terjalin antara pimpinan dengan para pegawai Maupin sebaliknya dan juga terjalinnya komunikasi diantara para pegawai, atau dengan kata lain bahwa telah ada komunikasi vertika dan horizontal yang berlangsung secara efektif. Terdapat dua bentuk komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu komunikasi formal dan komunikasi non-formal. Komunikasi formal biasanya dilakukan dalam bentuk rapat yang rutin dilakukan setiap hari senin untuk pemberian arahan maupun petunjuk dan perintah kepada para pegawai kecamatan terkait dengan tupoksi mereka. Disamping itu dalam rapat tersebut para pegawai juga diberikan kesempatan untuk memberikan berbagai saran, pendapat ide maupun gagasan mereka terhadap pekerjaan maupun keberlangsungan organisasi. Hal ini sebagaimana dikatakan Preston (1979:11) bahwa “Komunikasi adalah gagasan sederhana setiap orang melaksanakannya. Komunikasi adalah suatu kemampuan bagaimana berbicara dan mengungkapkan gagasan-gagasan kita kepada bawahan, pimpinan atau sesama. Lebih lanjut, komunikasi yang terjadi di Kantor Kecamatan Taebenu juga dalam bentuk non-formal dimana komunikasi ini para pimpinan dan pegawai saling berkomunikasi melalui media komunikasi seperti WA grup kantor. Komunikasi ini juga terjalin secara baik walaupun terdapat beberapa hambatan seperti jaringan dan lain sebagainya.

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Taebenu jika dilihat dari sub focus komunikasi dalam pelaksanaan tupoksi dapat dikatakan bahwa komunikasi sudah efektif. Keefektifan komunikasi ini ditandai dengan terciptanya sinergitas kinerja organisasi melalui pelaksanaan tupoksi. Hal ini sebagaimana dikutip dari (Mondy & Premeaux, 1995:420) bahwa terciptanya sinergitas merupakan kontribusi yang diberikan oleh komunikasi, dan dengan terciptanya sinergi tersebut akan tercipta kinerja yang baik. Oleh karena itu menciptakan sinergi melalui komunikasi yang benar dan tepat akan mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi.

Kerjasama

Kerjasama tim yang solid adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai visi dan kesuksesan sebuah organisasi. Sebagai sebuah entitas yang memiliki tujuan dan misi tertentu, tujuan utama organisasi adalah mencapai kesuksesan yang berkelanjutan untuk kebaikan bersama. Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014, h. 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Menurut Robert L. Clitrap dalam Roestiyah (2008, h. 15) menyatakan “Kerjasama adalah merupakan suatu kegiatan dalam



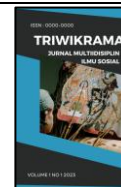
berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama”, dalam kerjasama ini biasanya terjadi interaksi antar anggota kelompok dan mempunyai tujuan yang sama untuk dapat dicapai bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, sebuah organisasi bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Itulah mengapa kerjasama tim adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak, tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai bersama-sama.

Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat. Salah satu unsur yang penting dalam pengelolaan organisasi adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Unsur ini menjadi sangat penting karena sumber daya manusia (SDM) merupakan tenaga penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja organisasi. Menurut Setiyanti (2012) untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama tim, maka para pegawai/staf harus memiliki rasa saling percaya, keterbukaan, serta rasa saling ketergantungan. Sama seperti temuan penelitian yang diperoleh peneliti pada Kantor Kecamatan Taebenu, terkait dengan kerjasama tim yang dibangun dalam melaksanakan tuposi, peneliti menemukan bahwa kerjasama yang ditunjukan oleh para pegawai sudah cukup baik, dimana para pegawai kecamatan Taebenu dalam melaksanakan tupoksi mereka dilakukan dengan rasa saling percaya, keterbukaan, saling menerima pendapat dan juga saling membantu/tolong-menolong, sehingga pekerjaan yang dirasa berat untuk dikerjakan menjadi mudah dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sama seperti hasil wawancara peneliti dengan Camat Taebenu, Bapak Melkisedek Neno, SE, MM, yang ditemui peneliti pada tanggal 17 April 2024, mengatakan bahwa:

“....kerjasama para pegawai di Kantor Kecamatan Taebenu bagi saya sudah baik, dalam bekerja melakukan pekerjaan kantor mereka saling bekerjasama. Saya melihatnya baik itu karena mereka saling percaya dalam bekerja tidak ada rasa curiga diantara mereka, terus adanya keterbukaan mereka mau untuk menerima kritik maupun dapat member masukan bagi sesama rekan kerja, itu bagi saya satu bentuk kerjasama tim yang solid dan baik. dalam bekerja juga mereka saling membantu. Memang kita punya struktur dan pekerjaan itu harus dikerjakan pada masing-masing bagian tapi jika satu bagian membutuhkan bantuan para staf dari bagian lain tidak segan untuk membantu. Jadi bagi saya melihat kerjasama tim yang dibangun oleh para pegawai disini sudah sangat baik dan saya berharap kondisi ini akan terus dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan...”

Hal yang sama juga peneliti temukan dalam wawancara dengan Ibu Magdalena Silo, S.Ip, selaku kepala seksi bidang pemberdayaan masyarakat, yang ditemui peneliti pada tanggal 18 April 2024, mengatakan bahwa:

“.....kalau ditanya tentang bagaimana kerjasama tim pegawai disini, bagi saya para pegawai disini sudah menunjukkan sikap saling bekerjasama. Sehingga pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat dilakukan dengan baik dan tepat waktu, mereka tidak segan untuk saling tolong-menolong dalam bekerja misalnya saya di bagian Pemberdayaan masyarakat, jika ada kegiatan pelayanan dalam hal pemberdayaan masyarakat, tidak jarang teman-teman dari bidang lain turut membantu dan ini sangat baik bagi keberlangsungan organisasi. Tidak hanya itu, sikap keterbukaan yang mereka tunjukkan juga sangat baik, dimana mereka mau menerima kritikan dan pendapat dari sesama rekan kerja itu sangat luar biasa bagi saya. Dan ini menjadi hal yang baik dalam bekerjasama....”



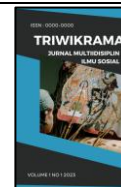
Dari kedua hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kerjasama yang ditunjukkan oleh para pegawai kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang sudah cukup baik dimana dalam melakukan pekerjaan dan tupoksi mereka, sudah ada rasa saling tolong-menolong, rasa saling ketergantungan dan keterbukaan. Sebagaimana menurut Setiyanti (2012) untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama tim, maka karyawan harus memiliki rasa saling percaya, keterbukaan, serta rasa saling ketergantungan. Hal ini kemudian berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan juga tercapainya pelayanan public bagi masyarakat Taebenu yang efektif dan efisien. Dengan demikian hasil temuan penelitian ini dapat peneliti katakana bahwa efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan taebenu dilihat dari sub focus kerjasama sudah cukup efektif.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar organisasi. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Mangkunegara (2013:67) "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu." Wise, et al dalam Sulaiman, (2013:7) : "*Job performance consists of the observable behaviors that people do in their jobs that are relevant to the goals of the organization.*" : ("Prestasi kerja adalah hasil kerja yang terdiri dari perilaku yang dapat diamati, yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, yang relevan dengan tujuan suatu organisasi."). Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh Robbins (2014:183) "Bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah." Artinya bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji efektivitas kerja pegawai Kecamatan Taebenu pada focus prestasi kerja dilihat dari ketrampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta kedisiplinan.

Ketrampilan

Keterampilan adalah salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi pelayanan. Keterampilan pegawai merupakan kemampuan dalam dalam melakukan suatu kegiatan. Siagian (1994) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan, usaha-usaha pengembangan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara programatis dan sistematis, khusus dalam berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapan yang lebih ditujukan kepada kegiatan-kegiatan operasional. Ketrampilan seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana ia melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis ketrampilan pegawai kantor kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang dilihat ketrampilan mereka dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketrampilan pegawai Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang berdasarkan pengamatan peneliti, dapat



dikatakan bahwa para pegawai telah tempil dalam bekerja dalam hal ini memberikan pelayanan public kepada masyarakat. Dimana pelayanan yang dibutuhkan masyarakat sangat cepat direspon oleh para pegawai. Disamping itu ketrampilan pegawai pada Kantor Kecamatan Tebenu juga di buktikan dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Data Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

No	Personil	Jumlah	Pendidikan
1	Pegawai Secretariat	21	S1 (Ilmu Pemenirtahan, Adm Negara, Ekonomi dan Manajemen)
2	Sekretaris Desa	5	S1 (Ilmu Pemerintahan, Ilmu Sosial)
3	PPL Peternakan	4	S1 (Peternakan)
4	PPL Kehutanan	1	S1 (Kehutanan)
5	PPL Pertanian	4	S1 (Pertanian)
6	PLKB Dispenduk	2	S1 (Ilmu Sosial)

Sumber: Data Kecamatan Taebenu, 2024.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihatt bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan para pegawai sudah sangat sesuai. Misalnya para pegawai secretariat Kecamatan ditempati oleh orang-orang dengan latar belakang pendidikan ilmu pemerintahan, manajemen, administrasi Negara dan lain sebagainya. Disamping itu para pegawai teknis lapangan lainnya juga ditempati oleh para pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tupoksi mereka.

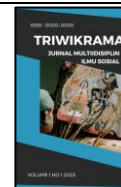
Data penelitian diatas juga sama diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Camat Taebenu, bapak Melkisedek Neno, SE, MM, pada tanggal 18 April 2024, mengatakan bahwa:

“.....saya melihat ketrampilan pegawai kecamatan sudah sangat baik adek. Saya katakana baik karena pertama, kami tempatkan para pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka misalnya pegawai sarjana peternakan mereka ditempatkan di lapangan khusus untuk mendampingi masayarkat dalam hal peternakan baik itu sapi, babi dan lain sebagainya. Pegwai dengan latar belakang pendidikan ilmu pemerinthan, ilmu-ilmu social, ekonomi, manajemen, itu mereka ditempatkan pada bagian secretariat kantor kecamatan untuk pekerjaan adminiistrasi dan lain sebagainya. Jadi mereka sangat trampil dalam bekerja. Kedua, saya katakana mereka trampil karna kecakapan mereka dalam bekerja dan melayani masyarakat sudah baik. selama saya menjabat disini sebagai Camat, tidak pernah ada keluhan maasyarkat terkait pelayanan yang buruk dari para pegawai. Jadi bagi saya pegawai disini cukup trampil dalam bekerja....”

Hasil wawancara diatas juga sama seperti hasil wawancara peneliti dengan salah seorang staf pegawai pada bagian kesekretariatan Ibu Regina Benu, yang diwawancarai peneliti pada tanggal 18 April 2024, mengatakan bahwa:

“....kalau ketrampilan pegawai menurut saya kami disini dudah baik dan trampil. Karena pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dengan cepat kami respon seperti penerbitan berbagai surat rekomendasi kependudukan, surat pelepasan hak tanah masyarakat itu dengan cepat pegawai kami kerjakan. Juga dalam hal penggunaan computer dan berbagai aplikasi dapat dengan cepat kami pelajari...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa ketrampilan pegawai kantor kecamatan Taebenu sudah baik, dimana ketrampilan berupa penggunaan berbagai teknologi informasi dan komunikasi serta berbagai aplikasi pelayanan masyarakat dengan cepat dipelajari dan digunakan oleh pegawai. Dengan demikian berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat



peneliti simpulkan bahwa ketrampilan pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang sudah sangat baik. dibuktikan dengan kesesuaian antara tupoksi pegawai dengan latar belakang pendidikan, kecakapan dalam melayani segala bentuk kebutuhan masyarakat serta kemampuan dalam mengoperasikan berbagai teknologi dan aplikasi dalam rangka pelaksanaan tupoksi.

Kedisiplinan

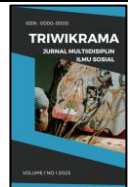
Disiplin kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya system kerja maka pegawai akan bekerja sesuai dengan kegiatan diri sendiri, karena tidak ada hukuman atau bentuk peraturan yang harus mereka turuti. Sikap dari seseorang dapat dilihat dari pekerjaannya, apabila seorang pegawai itu menyukai pekerjaannya maka mereka akan bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya. Disiplin kerja dibuat oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk menertibkan para pegawai dan disiplin kerja itu dibuat sesuai dengan persetujuan para pegawai dan pihak perusahaan untuk ditaati. Menurut Hasibuan (2002: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk kepada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang, peneliti melihat tindakan disiplin dari beberapa hal seperti ketepatan masuk dan pulang kantor, kepatuhan pegawai dalam menaati berbagai peraturan kantor baik peraturan yang sifatnya tertulis bahkan berbagai aturan-aturan yang tidak tertulis. Berkaitan dengan tindakan disiplin pegawai dalam pelaksanaan tupoksi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, peneliti melakukan wawancara dengan Camat Taebenu, Bapak Melkisedek Neno, SE, MM, pada tanggal 18 April 2024 yang mengatakan bahwa:

“....Kedisiplinan pegawai kecamatan Taebenu sudah berjalan cukup baik, apalagi dari segi waktu. Pegawai menaati segala peraturan yang berlaku di kantor. Dan untuk kinerjanya sendiri, pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan waktu yang tepat, untuk itu dari segi kedisiplinan pegawai sudah menjalankannya dengan baik....”

Jawaban yang sama juga disampaikan oleh Sekretaris Camat, Bapak Bagus T.A. Prasetyo, S.Sos, yang diwawancarai peneliti pada tanggal 18 April 2024, mengatakan bahwa:

“....masalah kedisiplinan, menurut saya para pegawai disini sudah cukup disiplin... hal ini dilihat dari ketepatan waktu mereka masuk dan pulang kantor sudah cukup tertib dan baik... masuk pukul 07.30. pagi dan pulang pukul 16.00 sore. Memang ada satu dua orang pegawai juga yang kadang datang terlambat dan kami maklumi itu juga karena lokasi rumah mereka yang juga jauh dari kantor ataupun ada hal-hal lain. Tapi secara keseluruhan masih baik dan disiplin. Untuk masalah kepatuhan terhadap peraturan kantor bagi saya mereka semua tertib karena sampai dengan saat ini tidak ada masalah pegawai yang melanggar peraturan kantor. Kalaupun kedepannya ada yang melanggar biasanya kami sebagai pimpinan memberikan teguran hingga pada pemberian sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku....”

Berdasarkan hasil temuan penelitian diatas, dapat peneliti bahas bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Taebenu dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan public kepada masyarakat sudah menunjukkan hasil yang baik, dimana para pegawai selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pelayan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan ketepatan masuk dan pulang kantor, dimana rata-rata pegawai masuk tepat pukul 07.00 pagi dan pulang tepat pada pukul 16. 00 sore. Beberapa temuan penelitian juga membuktikan bahwa pegawai



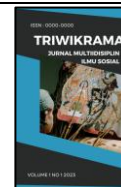
kantor kecamatan dalam melaksanakan tupoksi mereka tidak pernah melanggar berbagai peraturan kantor yang berlaku baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis seperti temuan penelitian dalam wawancara dengan sekretaris kecamatan diatas bahwa mereka sebagai pimpinan hingga dengan saat ini tidak pernah/ belum menemukan kasus tindakan indisipliner dari para pegawainya. Kalupun dikemudian hari ditemukan adanya tindakan indisipliner, maka mereka akan memberikna teguran dan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya. Robbins dan Judge (dalam Indrasari, 2017: 38) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasannya pun juga berbeda. Sementara itu, Siagian (dalam Sule & Priansa, 2018: 170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki rasa puas akan pekerjaannya cenderung akan bersikap negatif. Byras dan Rue (dalam Sule & Priansa, 2018: 170) juga mengatakan, bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan. Dalam penelitian ini, peneliti melihat kepuasan kerja dari a aspek seperti gaji atau upah yang diterima pegawai kantor kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang. apabila gaji yan diterima sesuai dengan hasil kerja mereka maka dapat dikatan bahwa mereka puas dengan apa yang mereka kerjakan dan mereka peroleh dengan demikian dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Gaji/Upah

Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Hal ini ditunjuk untuk membayar karyawan. Hubungan pertukaran ada antara karyawan dan perusahaan, dan seorang karyawan memperdagangkan tenaga kerja atau pengetahuannya dengan perusahaan dengan imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu (Ouchi, 1981). Hasibuan (2009) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2009) gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan secara tidak langsung mau memberikan peran ekstra. Dalam penelitan ini, peneliti menganalisis efektivitas kerja pegawai dilihat dari gaji/upah maupun reward yang diterima oleh



pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang dalam rangka peningkatan Efektivitas kerja mereka untuk memberikan pelayanan public.

Berkaitan dengan system penggajian pegawai pada kantor kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang, penggajian pegawai terbagi menjadi dua bentuk penggajian yaitu penggajian untuk pegawai ASN dan penggajian untuk pegawai Honor. Penggajian pegawai dengan status ASN dibebankan pada APBN sedangkan untuk penggajian pegawai honorer di ambil dari APBD. Hal ini sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Camat Taebenu, bapak Melkisedek Neno, SE, M.Si, diwawancarai pada tanggal 23 April 2024, mengatakan bahwa:

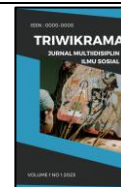
“....sistem penggajian pegawai disini kita tetap mengacu pada peraturan yang ada , bahwa kalau ASN itu biasanya dianggarkan dari APBN sedangkan tenaga honorer kecamatan kita bayarkan melalui APBD Kab. Kupang. Kalau besaran upah/ gaji mereka biasanya untuk ASN berdasarkan pangkat dan golongan masing masing pegawai itu adik bisa baca di PERPRES No 10 Tahun 2024... nah kalau untuk Tenaga Honorer itu biasanya diseduaikan dengan UMP Kab. Kupang....”.

Hasil wawancara diatas juga dibearkan oleh Ibu Olvi Medi, SE, Selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mana juga bertanggungjawab dalam hal penggajian pegawai, yang diwawancarai peneliti pada tanggal 23 April 2024 mengatakan bahwa:

“....penggajian pegawai kita berpatokan pada PERaturan adek... itu ada di PERPRES terbaru No 10 Tahun 2024, disitu sudah jelas sisitem penggajian pegawai ASN berdasarkan pangkat dan golongan mereka masing-masing. Sedangkan untuk honorer disini kita menyesuaikan dengan UMP kabupaten Kupang yaitr sebesar Rp. 2.186.000,-....

Berdasarkan kedua hasil wawancara diatas, dapat dibahas bahwa system penggajian pegawai di Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang selama ini dilakukan dengan berpedonman pada peratiran perundang-undangan, yaitu pada PERPRES No. 10 Tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ke Dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan untuk system penggajian gaji tenaga honorer kecamatan, dibayarkan melalui APBD Kabupaten Kupang yang disesuaikan dengan UMP Kabupaten Kupang yang mana saat ini sebaesar Rp. 2.186,000,-.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya melihat system penggajian pegawainya saja, tetapi juga peneliti melihat apakah dalam melaksanakan pekerjaan ada reward yang diberikan sebagai bentuk pengahrgaa dan motivasi bagi pegawai pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam menyelesaikan target pekerjaan, pegawai tentunya membutuhkan motivasi. Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian reward. Reward dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diberikan instansi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu. Setiap instansi atau organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan pegawai dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan instansi. (Meyrina, 2017) menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan. Reward dapat berupa sertifikat, penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan. Pemberian reward akan memicu pegawai untuk bekerja lebih giat, karena kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Dalam temuan penelitian berkaitan dengan reeawd yang



dipoeroleh pegawai, berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Taebenu, Bapak Melkisedek Neno, SE, MM, yang diwawancarai peneliti pada tanggl 25 April 2024, mengatakan bahwa:

“....kalau reward secara formalnya itu biasanya diterima oleh pegawai ASN dalam bentuk penghargaan SATYA LENCANA, tapi kalau reward yang diberikan oleh camat kepada pegawai yang berhasil dalam pelaksanaan tupoksi itu belum ada. Biasanya kalau ada pegawai yang bekerja secara baik dan efektif itu kami selaku pimpinan memberikan apresiasi dan pujian dalam apel. Tidak ada bonus ataupun bentuk lain lagi yang kami berikan...”

Hasil wawancara diatas juga dibenarkan oleh Ibu Regina Benu, Selaku Staf pada Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang, yang siwawancarai peneliti pada tanggal 25 April 2024, mengatakan bahwa:

“....Reward/penghargaan dari pimpinan kecamatan kalau kami staf bekerja dengan baik/berkinerja baik itu belum ada... paling hanya dipuji saat apel saja. Kami sebagai staf ini berharap kedepannya ada semacam penghargaan yang lebih begitu seperti bonus atau tunjangan lebih atau dalam bentuk piagam penghargaan saja....”

Berdasarkan hasil temua penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa selama ini Reward yang diterima oleh pegawai KEcamatan Taebenu apabila pegawai telah bekerja secara baik hanya berupa pujian saja tidak ada reward lain yang diberikan oleh para pimpinan sebagai bentuk motivasi pegawai untuk terus berkinerja. Sedangkan jika dilihat dari temuan penelitian sebelumnya oleh (Meyrina, 2017) menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan efektif kedepannya.

4. SIMPULAN DAN SARAN

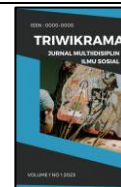
Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan sebelumnya, disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi pegawai Kecamatan Taebenu dalam meningkatkan efektivitas kerja telah berjalan optimal, tercermin dari komunikasi kerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang efektif serta kolaborasi pegawai yang solid. Prestasi kerja pegawai menunjukkan tingkat keterampilan dan kedisiplinan yang baik, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan aplikasi pelayanan publik. Namun demikian, terkait kepuasan kerja, meskipun sistem penggajian bagi ASN mengacu pada Perpres No. 10 Tahun 2024 dan non-ASN menyesuaikan UMP Kabupaten Kupang, pemberian penghargaan (reward) belum diterapkan oleh pimpinan meskipun pegawai telah menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka daran yang sapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Camat Taebenu perlu melakukan penilaian kinerja Pegawai sehingga dapat mengetahui secara pasti tingkat atau capaian efektivitas kerja pegawainya dalam pelaksanaan tupoksi.
2. Perlu adanya bentuk penghargaan/reward yang baik bagi para pegawai yang telah bekerja dengan efektif dan efisien serta bertanggungjawab, sehingga ada perasaan puas dan juga dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja di kemudian hari.



5. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adam Ibrahim Indra Wijaya,. 2000, Perilaku Organisasi. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Agus Dwiyanto, 2006, Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press
- Amsyah, Zulkifli, (2003), Manajemen Sistem Informasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- A.S. Moenir. 2002. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Azhar Susanto, 2004, Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggar Jaya.
- Creswell, J. W. (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handyaningrat, Soewono, 1996. Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional, Jakarta: Gunung Agung
- Hardiansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hidayat. 1986. Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kossen, Stan. 1993. Aspek Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga, Edisi ketiga.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. 2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- Ratminto & Atik Septi Winarsih,Manajemen Pelayanan, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2006
- Reilly, Ronald. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, 1980
- Sadu Wasistiono & Irwan Tahir, 2006: Prospek Pengembangan Desa, Bandung: CV. Fokusmedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: BumiAksara.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 1995. Manajemen Strategi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang:**
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah
- Undang-undang No.25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 tentang Pedoman. Penyelenggaraan Pelayanan