



EFEKTIVITAS KANTOR KECAMATAN LANDASAN ULIN KOTA BANJARBARU DALAM PELAYANAN PUBLIK

Helmi Sarlianna Sitindaon

Universitas Achmad Yani Banjarmasin

helmisarlianna70@gmail.com

Abstract: *The aim of this study is to determine the effectiveness of the Landasan Ulin District Office in Kota Banjarbaru in providing public services. This type of research is descriptive with a qualitative approach and data collection techniques through interviews, observation, and documentation, while the data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the effectiveness of the Landasan Ulin District Office had not run optimally. Although the sub-district head has been maximal in carrying out his duties and functions as a leader, some employees still do not have good loyalty to the agency and their co-workers.*

Keywords: *work effectiveness, employees and leadership.*

Abstrak: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam melakukan pelayanan publik. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin belum berjalan dengan optimal. Walaupun camat sudah maksimal untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan, tetapi sebagian pegawai ada yang masih belum memiliki loyalitas yang baik pada instansi dan rekan kerjanya.

Kata Kunci: efektivitas kerja, pegawai dan kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru merupakan salah satu unsur pemerintahan daerah dimana keberadaannya adalah merupakan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelaksanaan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna. Namun berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti, ternyata masih belum optimal jika disesuaikan dengan harapan, yaitu masih kurangnya efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam memberikan pelayanan pada publik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor,

menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor dan kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana kantor, serta pola kerja yang belum efektif. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas instansi itu sendiri. Apabila efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Keberhasilan pembangunan saat ini, salah satunya tergantung pada keberhasilan peningkatan efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk melayani masyarakat khususnya di wilayahnya. Oleh karena itu perhatian terhadap upaya peningkatan efektivitas kantor merupakan kebutuhan yang sangat penting, oleh sebab itu diperlukan adanya pegawai yang berkualitas agar efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru tercapai.

Banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap suatu efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, namun secara garis besar terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu. Sehingga untuk melihat bentuk efektivitas pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka kedua hal tersebut menjadi perhatian utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauhmana peranan sumber daya manusianya pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, maka dapat dilihat dari hasil efektivitas kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini termasuk didalamnya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasannya kepada bawahannya. Karena segenap pegawai pemerintah harus tetap dibina secara terarah dan terus-menerus melalui pembinaan profesionalisme kerja agar efektivitas kerja meningkat.

Dengan adanya fenomena di atas, maka terjadilah keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai dan hal ini juga mempersulit peranannya untuk mampu bekerja lebih efektif, jika keadaan ini terus berkembang maka efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru tidak akan dapat tercapai secara maksimal dan akan mengakibatkan menurunnya kualitas maupun kuantitas terhadap publik. Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan tingkat efisiensi menjadi rendah. Di samping itu menimbulkan ketidakpuasan dari para pegawai yang melaksanakan dan akan berakibat pada ketidakpuasan masyarakat karena tidak dapat menerima pelayanan yang maksimal dari aparat yang bersangkutan pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Pengertian Efektivitas

Handyaningrat (1984) menjelaskan arti dari pada efektivitas adalah “pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Sedangkan Soekanto (2003) menyatakan “efektivitas berasal dari kata *efektiveness* yang berarti taraf sampai yaitu sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya. Artinya bahwa suatu

usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi dikatakan efektif apabila usaha itu dapat mencapai tujuan yang dikehendaki.” Ditambahkan oleh Syamsi (2003) bahwa kata efektif ini diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia “berhasil guna”. Setiap instansi menghendaki agar mencapai tujuannya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Organisasi publik (pemerintah) atau organisasi yang tidak berorientasi keuangan, tujuan atau sasaran seringkali tidak mudah diukur, karena kejelasan tujuan atau sasaran menjadi penting. Sasaran organisasi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu sasaran resmi yang biasa tertulis pada akte pendirian organisasi dan sasaran aktual yaitu dalam praktek diakui oleh organisasi (Lubis dan Huseini, 2007). Sedangkan Siagian (2000) menyatakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa “efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan terutama menjawab pertanyaan bilamana cara melaksanakan dan berapa biaya yang telah dikeluarkan untuk itu.”

Kondisi yang efektif tidak akan datang dengan sendirinya, melainkan melalui suatu proses yang panjang dan terus-menerus. Pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan rencana apabila tidak dilakukan secara terarah dan sistematis. Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan

pengertian efisien, meskipun, sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya*. Istilah efektif dan efisien merupakan dua istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kriteria efektivitas yang dapat digunakan untuk mengukur pelaksanaan pembangunan atau pelaksanaan suatu program pemerintah dapat dilihat dari segi upaya, pengaruh, hasil yang memadai, penggunaan biaya yang efektif dan proses. Pada dasarnya menurut Indrawijaya (2009) efektivitas itu meliputi 3 macam, yaitu : (1)Efektivitas individu, (2) Efektivitas kelompok dan (3) Efektivitas organisasi .

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu usaha atau tindakan yang berhasil guna yang dilakukan dengan memanfaatkan waktu dan cara sebaik-baiknya untuk pencapaian tujuan atau sasaran-sasarannya melalui prestasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi sehingga memberikan hasil yang memuaskan. Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya maksudnya bila sasaran atau tujuan yang telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif dan sebaliknya tujuan atau sasaran itu tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan maka pekerjaan itu tidak efektif.

Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan keberhasilan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Siagian (2000) mengatakan bahwa

“pengembangan organisasi yang tepat adalah upaya yang menjadikan seluruh organisasi sebagai sasarannya. Efektivitas pengembangan organisasi menuntut penggunaan aneka ragam teknik.” Selain itu untuk mengukur efektivitas tidaknya pengembangan organisasi yang dilakukan, Soekarno (2006) menjelaskan bahwa “pengembangan organisasi adalah suatu proses kemampuan suatu organisasi, sehingga mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimum prestasi yang diukur berdasarkan efisiensi, produktivitas dan kepuasan kerja.”

Pada dasarnya perubahan organisasi merupakan upaya terencana dari manajemen untuk meningkatkan seluruh kinerja individu, kelompok dan organisasi dengan mengubah struktur, perilaku dan proses. Dalam pelaksanaannya apabila perubahan tersebut diimplementasikan dengan benar, individu dan kelompok dalam suatu organisasi akan memberikan kinerja yang lebih efektif. Komitmen meningkatkan kinerja pengelolaan organisasi merupakan potensi meraih keberhasilan.

Dalam hal faktor-faktor variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi Prawirosentono (2009) mengemukakan empat faktor, yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif.

Pengukuran efektivitas organisasi menurut Rolfah (2006) dapat diukur dengan “ukuran efektivitas yang univariasi dan ukuran efektivitas yang multivariasi. Sebagian dari daftar ukuran univariasi adalah sebagai berikut efektivitas keseluruhan kualitas, produktivitas, kesiagaan, efisiensi, laba atau penghasilan, pertumbuhan, pemanfaatan lingkungan, stabilitas perputaran atau keluar masuknya pekerja, kemangkiran. Kecelakaan, semangat kerja, motivasi

konflik, keluwesan adaptasi dan penilaian oleh pihak luar.”

Handayani (1984) menyatakan sebagai komponen yang dapat menunjukkan efektivitas organisasi dapat dilihat pada wawancara terhadap anggota organisasi, yaitu : (1) Perhatian atasan terhadap karyawan, (2) Semangat, kerjasama dan loyalitas kelompok kerja, (3) Saling percaya dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan, (4) Desentralisasi dalam pengambilan keputusan, (5) Adanya komunikasi vertikal dan horizontal yang lancar dalam organisasi, (6) Adanya upaya dan individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, (7) Adanya sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif serta *performance* dan pengembangan pegawai, (8) Organisasi dan bagian-bagian bekerjasama secara baik, dan konflik yang terjadi diselesaikan dengan acuan kepentingan organisasi.

Kemudian ditambahkan oleh Rolfah (2006) yang menyatakan sasaran yang berupa efektivitas dan diantara sasaran yang berfokus pada aspek internal dan eksternal, yaitu efektivitas internal, yaitu menunjukkan besarnya perolehan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, sehingga bidang sasaran ini dianggap identik dengan pengukuran efektivitas organisasi, menurut pendekatan proses.

Berdasarkan uraian di atas, maka fokus penelitian ini diarahkan pada aspek-aspek sebagai berikut : (1) Kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan, (2) Kurangnya semangat, kerjasama dan loyalitas kelompok kerja. (3) Kurangnya saling percaya dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan. (4) Kurangnya upaya individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah

direncanakan. (5) Sistem imbalan yang berlaku kurang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok kerja yang efektif, performance dan pengembangan pegawai, (6) Organisasi dan bagian-bagiannya kurang bekerjasama dan konflik yang terjadi diselesaikan tidak dengan acuan kepentingan organisasi.

Dari uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam melakukan pelayanan publik ? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam melakukan pelayanan publik.

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang efektivitas kerja pegawai dan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya. Sedangkan kegunaan secara praktis adalah memberikan masukan kepada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menerapkan lingkungan kerja yang tepat dan efektif sehingga mampu mewujudkan efektivitas kerja yang positif, serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai efektivitas kerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti langsung ke objek penelitian untuk mengamati, mengumpulkan data, menganalisa data yang digunakan untuk diteliti dengan memberikan nilai dan makna secara kualitatif. Dalam penelitian ini

menggunakan tipe penelitian deskriptif yaitu menyajikan data sesuai dengan keadaan objek yang sebenarnya dengan harapan mendapatkan gambaran yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai tentang efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam melakukan pelayanan publik.

PEMBAHASAN

1. Perhatian Atasan Terhadap Bawahan

Pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin, pegawai diberikan berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Artinya mereka dapat menentukan sendiri kapan tugas-tugas tersebut berakhir dan bagaimana mereka melakukannya, hal itu terserah mereka karena mereka yang memiliki tanggung jawabnya. Yang terpenting adalah bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan benar tanpa menyimpang dari tata kerja yang berlaku serta jangan sampai ada tunggakan kerja. Mengenai berbagai informasi yang diperlukan pegawai yang berhubungan dengan segala kebijakan dari pihak kecamatan, pimpinan siap membantu. Karena hal ini merupakan tanggung jawab sebagai pimpinan mereka. Jadi harus memberikan perhatian yang besar terhadap perkembangan dan aktivitas semua pegawai dalam mencapai visi dan misi Kecamatan Landasan Ulin.

Dengan memberikan perhatian yang baik pada pegawai maka Camat setiap saat dapat mengetahui apa dan bagaimana permasalahan yang muncul pada saat pegawai sedang bertugas. Kemudian yang berlaku pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin adalah untuk perbaikan kualitas kompetensi pegawai dan lingkungan kerja serta kondisi fisik maupun psikis pegawai atau pekerjaan itu

sendiri, pegawai diarahkan pada tiga kegiatan, yaitu, penentuan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, kemudian memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas, serta memperbaiki kondisi fisik dan psikis kerja maupun pekerjaan guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pegawai itu sendiri. Setelah hal tersebut dilakukan, maka berikutnya adalah pencapaian efektivitas hubungan kerja sehingga produktivitas kerja pegawai dapat tercapai.

Dengan demikian apa yang diberikan oleh Camat menunjukkan perhatiannya kepada bawahan agar semuanya dapat bekerja dengan daya dan kemampuannya untuk pencapaian misi dan visi Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Karena apa yang dilakukan oleh Camat semata-mata untuk memperbaiki tingkat efektivitas kerja pegawai, memperbaiki kualitas kehidupan kerja serta meyakinkan bahwa organisasi Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru telah memenuhi aspek-aspek legal sebagai organisasi pemerintah yang telah melakukan fungsi dan peranannya sebagai Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru di mata masyarakat.

Dalam mewujudkan kondisi kerja agar dapat mencapai misi dan visi sebagai Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, yaitu terwujudnya pelayanan prima yang efektif dan efisien sebagai sebuah amanah dan menyelenggarakan penyediaan sarana dan prasarana pendukung untuk pelayanan publik, maka Camat memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaannya melayani masyarakat, selama hal

itu tidak menyimpang dari aturan-aturan kepegawaian dan Undang-Undang yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa Camat sudah memberikan sebagian wewenangnya dalam proses pengambilan keputusan yang bertujuan untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya pelayanan pada publik. Sehingga hal ini terkesan lebih cepat dan tepat, karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar menunggu diperintahkan oleh Camat sebagai atasan dalam menyelesaikan kegiatan kerja yang dimaksud.

Dengan mempersingkat waktu, tenaga dan memperpendek birokrasi pelayanan ini, maka kondisi kerja menjadi lebih efektif dibandingkan jika pegawai harus menunggu Camat untuk memutuskan dan menyelesaikan kegiatan seperti tersebut di atas. Dengan demikian sasaran tugas-tugas yang dilaksanakan dapat dicapai dengan lebih cepat, tepat dan hemat dari segi waktu, tenaga dan biaya operasional.

Tetapi kebebasan menentukan pendapat atau menentukan keputusan seperti tersebut di atas bukan berlaku untuk semua bidang kegiatan kerja. Karena hal ini akan mengambil lain fungsi dan peranan Camat selaku pimpinan tertinggi di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Pendelegasian seperti yang disebutkan, hanyalah merupakan perpanjangan tangan dari Camat kepada pegawainya agar tugas-tugas yang menjadi kewajiban mereka sebagaimana dibagi dalam jabatan-jabatan sesuai dengan struktur organisasi yang ditetapkan dapat terus berjalan lancar walaupun Camat tidak hadir ditempat, tetapi bidang pelayanan publik terus berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Dari berbagai kegiatan sebagai wujud perhatian Camat terhadap semua pegawainya dan juga terhadap organisasi Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, maka berdasarkan hasil observasi peneliti simpulkan ada kegiatan yang dilakukan Camat sebagai pimpinan, yaitu : (1) Peningkatan efektivitas kerja pegawai sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan. (2) Kecermatan melaksanakan tugas. (3) Tumbuh suburnya kerjasama antar pegawai yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesifik. (4) Meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan. (5) Lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

Koordinasi dilakukan dengan menyesuaikan antara prosedur kerja dengan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pegawai. Dengan berbagai usaha yang dilakukan, salah satunya adalah dengan memberikan kewenangan oleh Camat kepada bawahannya untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut bidang pekerjaannya masing-masing agar pelayanan publik pada umumnya selalu dapat dipenuhi dan menghindari penundaan pelayanan karena hal ini sangat bertentangan dengan visi yang ditetapkan yaitu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Sehingga berbagai hambatan yang dapat mengakibatkan pemborosan waktu, tenaga, biaya dan sistem kerja yang panjang, setahap demi setahap disederhanakan sehingga diperoleh sistem kerja yang lebih mudah, cepat dan tepat serta yang terutama sekali adalah sasaran yang dicapai dapat sesuai dengan rencana semula walaupun tidak semuanya optimal.

2. Semangat Kerjasama Dan Loyalitas Kelompok Kerja

Pada Kecamatan Landasan Ulin, kerja keras sangat diperlukan untuk melayani masyarakat dalam mendapatkan surat-surat kependudukannya. Hal ini mutlak dilakukan karena setiap masyarakat memiliki haknya masing-masing, dan tidak dapat ditolak. Pegawai sebagai abdi masyarakat dan abdi negara harus terus menjunjung tinggi *good governance* seperti yang dicanangkan oleh pemerintah sejak beberapa waktu yang lalu. Melayani masyarakat tidak seperti melayani pembeli dalam berdagang di pasar. Kalau dipasar ditentukan oleh harga yang berlaku, maka selesailah sudah pelayanan. Tetapi kalau di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, bukan harga yang menentukan tetapi bagaimana pegawai kecamatan melayani keinginan masyarakat tersebut. Dan hal ini telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Jadi pegawai Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru tidak bisa main-main dalam bekerja. Kalau melanggar maka sanksi harus diterima dengan hati yang ikhlas. Oleh sebab itu sebagai pegawai mutlak memperhatikan segala peraturan yang ditetapkan pemerintah, selama masih menjabat sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pegawai Kecamatan Landasan Ulin diwajibkan untuk selalu bekerja keras dalam menjalankan semua tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-masing. Sistem pelayanan yang dilakukan pegawai kepada masyarakat seharusnya selalu mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan yang mana pegawai diuntut untuk melayani masyarakat dengan baik dan benar serta mampu memanfaatkan dan memberdayakan semua sumber daya yang telah tersedia dengan sebaiknya. Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas yang sangat kompleks maka para pegawai harus mampu

mendukung setiap kebijaksanaan Camat yang berlaku untuk memberikan pelayanan masyarakat yang optimal dengan melakukan efektivitas kerja yang baik sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Sebagai pendekatan mendasar terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai ini adalah tentang faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sebagai pegawai, yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Faktor ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya, seseorang akan memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi, apabila berkeyakinan bahwa dari prestasi tersebut akan mendapat ganjaran yang setimpal dengan tingginya prestasi kerja yang dicapai. Indikator-indikator tentang harapan ini meliputi hal-hal yang diinginkan oleh para pegawai yang terdiri dari kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, loyalitas atasan terhadap pegawai, pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi dan jaminan pekerjaan.

Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, karena kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan atau memaksa orang lain untuk berbuat, itu terlihat dari sikap dan tindakan pimpinan dalam proses kepemimpinannya yang terjadi dalam hubungan antar pegawai dengan pegawai lain, baik antara satu individu dengan individu lain, maupun antara individu dengan kelompok yang terorganisir dalam suatu wadah

yang disebut organisasi, lembaga, kantor atau bentuk group lainnya. Sikap tindak inilah yang nantinya sedikit banyak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya itulah diperlukan tindakan memotivasi dari pimpinan. Sedangkan dari sisi lain bertujuan untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya setiap orang butuh makan, minum, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

3. Saling Percaya Dan Komunikasi Antara Pegawai Dan Pimpinan

Pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, kepemimpinan Camat berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja pegawai. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat

posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi intern juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. Komunikasi intern akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima. Adanya komunikasi intern pada sebuah instansi, maka koordinasi dan

kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya yang dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi intern juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif akan tercapai jika informasi, ide, pesan-pesan maupun gagasan disampaikan dengan jelas, dipersepsi, dimengerti dan dilaksanakan sama dengan maksud si pengirim pesan. Oleh sebab itu, saya berpendapat bahwa masa depan Kecamatan Landasan Ulin ini tergantung dari bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kelancaran komunikasi intern yang dilakukan.”

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa peranan Camat dalam menciptakan pola kerja yang efektif sangat menentukan sekali. Artinya bagaimana Camat memimpin pegawainya melalui gaya kepemimpinan dan bentuk komunikasi intern yang diterapkan sehingga pegawai yang bersangkutan mau bekerja dengan kesungguhan hati sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara bersama-sama.

Apabila efektivitas kerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan komunikasi intern yang kurang optimal.

Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru tentunya salah satu hal yang tidak boleh diabaikan adalah terciptanya efektivitas dalam tugas dan tanggung jawabnya. Terciptanya efektivitas kerja tentunya akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi intern tadi.

4. Adanya Upaya Dan Individu Maupun Keseluruhan Organisasi Untuk Mencapai Tujuan Yang Telah Direncanakan.

Dalam usaha mencapai efektivitas kerja, maka Kantor Kecamatan Landasan Ulin telah melakukan berbagai macam usaha yang pada intinya mencakup keempat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Keempat fungsi tersebut dilaksanakan di Kantor Kecamatan Landasan Ulin dengan maksud untuk mempersatukan usaha dan setiap individu atau unit kerja yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan koordinasi

Seharusnya dalam berkoordinasi dilakukan secara adil dan merata sehingga

beban kerja yang ada dapat diselesaikan dengan lebih efektif karena pelaksanaannya mencukupi, artinya saling bekerja sama satu sama lain, bukan dilakukan oleh orang tertentu saja, sehingga ia memerlukan waktu kerja yang lebih lama dibandingkan dikerjakan dalam bentuk kelompok. Hal ini harus sering dikoordinasikan dengan semua pegawai, sehingga tunggakan kerja dapat terus dihindari dari waktu ke waktu. Terutama sekali pegawai yang melayani langsung masyarakat dalam mendapatkan surat-surat kependudukan. Mereka harus berkoordinasi dengan baik dengan bagian lain sehingga arus administrasi dan birokrasi yang berlaku tidak terhambat serta tidak terjadinya tumpang-tindih pekerjaan diantara pegawai.

Koordinasi di sini adalah usaha untuk mengharmoniskan atau menserasikan seluruh kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut antara lain dengan memberi instruksi/perintah, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat. Penetapan mekanisme dalam suatu kegiatan sangat penting untuk mengkoordinasi pekerjaan atau mengorganisasi satu kesatuan yang harmonis.

Pada waktu individu-individu dalam Kantor Kecamatan Landasan Ulin melaksanakan aktivitas sendiri, tujuan organisasi secara menyeluruh mungkin akan terabaikan atau mungkin timbul konflik diantara anggota. Mekanisme

pengkoordinasian memungkinkan anggota organisasi untuk tetap mengarahkan aktivitasnya kearah pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan serta konflik yang merusak. Pengkoordinasian dimaksudkan agar pimpinan mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah hubungan antara pimpinan dengan pegawai.

Tingkat efektivitas kerja hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari segenap unsur operasional Kecamatan Landasan Ulin. Oleh karena itu kesempurnaan sistem koordinasi diharapkan mampu menjadikan tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi tinggi. Unsur yang menunjang efektivitas dari sudut pencapaian tujuan bukan hanya mempertimbangkan sasaran, organisasi, tetapi juga mekanismenya mempertahankan diri dalam kualitas pelayanan publik.

Kebutuhan akan perubahan dan perbaikan bagi pegawai sudah jelas, yaitu introspeksi yang obyektif, keterusterangan mengenai kekurangan, dan kesiapan untuk melakukan perubahan dan perbaikan. Sehubungan dengan hal tersebut Kantor Kecamatan Landasan Ulin harus benar-benar memperhatikan kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sebab hal ini mempunyai arti penting bagi Kantor Kecamatan Landasan Ulin, karena kelebihan atau keunggulan merupakan salah satu persaingan kualitas pelayanan dengan kecamatan lain. Dengan adanya koordinasi yang efektif maka diharapkan pegawai dapat meningkatkan efektifitas kerjanya yang pada akhirnya kualitas pelayanan pada masyarakat yang diharapkan

Kantor Kecamatan Landasan Ulin akan mencapai suatu keberhasilan yang sesuai dengan keinginan.

5. Adanya Sistem Imbalan Yang Mendorong Pimpinan Untuk Mengusahakan Terciptanya Kelompok Kerja Yang Efektif Serta *Performance* Dan Pengembangan Pegawai.

Ada berbagai bentuk penghargaan yang dapat diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya (pegawai yang lebih rendah pangkat dan jabatannya) berdasarkan hasil aktivitasnya yang dinilai memiliki makna yang baik atau bersifat melebihi dari yang lain sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Pemberian penghargaan oleh pimpinan ini dapat berupa lisan maupun tertulis, berupa uang maupun berupa barang atau jasa. Berupa lisan adalah berupa pujian secara langsung atau memberikan pengakuan secara tertulis bahwa yang bersangkutan dapat dijadikan sebagai suri teladan atau contoh bagi yang lainnya agar dapat berlaku baik dan disiplin sesuai dengan yang dicapai oleh orang yang berprestasi tersebut. Secara tertulis dapat juga berupa piagam penghargaan, sertifikat, surat keterangan resmi, pengumuman secara terbuka terhadap prestasi yang dicapai. Imbalan atau insentif merupakan pemberian penghargaan dari pimpinan dalam bentuk uang atas kesediaan pegawai dalam melakukan suatu tugas penting yang menyangkut kepentingan instansi atau menunjang misi dan visi instansi pada waktu tertentu. Biasanya insentif ini besarnya uang yang diserahkan untuk pegawai yang bersangkutan sudah diatur atau ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku, tergantung kondisi keuangan yang ada.

Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar

mereka semakin giat meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga dapat mencapai sasaran tugas dengan baik dan benar. Tetapi jumlah insentif ini bervariasi jumlahnya karena tidak semua instansi memiliki dana untuk keperluan tersebut. Walaupun ada dana persediaan, juga harus menunggu persetujuan dari pimpinan instansi yang bersangkutan. Begitu pula yang terjadi pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin, pemberian insentif kepada pegawai harus melalui persetujuan dulu dari pihak-pihak terkait serta dengan terlebih dahulu mempertimbangkan kondisi keuangan yang ada.

Seperti yang terjadi pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin, sebenarnya pemberian insentif ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai yang bersangkutan agar dapat melakukan suatu pekerjaan yang dinilai penting bagi instansi. Hanya saja kegiatan ini jarang dilakukan karena anggaran yang tersedia sangat terbatas. Kecuali di kalau diperlukan koordinasi dengan pihak terkait, sehingga akan mendapatkan subsidi dalam kegiatan yang dimaksud. Biasanya insentif ini besarnya tidak tetap tergantung pada dana yang tersedia, dan juga tidak bisa menjanjikan dengan pasti. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak berharap dengan pemberian insentif ini. Kalau ada diserahkan tapi kalau tidak ada minimal diusahakan dana dari lain yang tidak mengganggu aktivitas pembiayaan kegiatan lain. Dengan adanya pemberian insentif tadi, maka efektivitas pegawai tetap terpelihara dengan baik, seperti adanya pelaksanaan pendataan untuk program penanganan covid-19 dan vaksinasi. Semua pegawai bekerja keras mengumpulkan data-data kependudukan agar semua penduduk yang berada dilingkungan kerjanya terdata dengan benar. Hal ini memerlukan kerja

ekstra karena waktu pendatan telah diatur oleh pihak kabupaten. Maka untuk memotivasi semua pegawai tentu saja harus diberikan insentif agar mereka melakukan tugas-tugasnya tetap dalam kondisi yang optimal sehingga tujuan instansi untuk melayani penduduk dapat tercapai dengan baik dan benar.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin juga memberikan insentif bagi pegawainya dalam membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajibannya agar dengan baik dan benar. Tetapi hal ini tergantung pada kondisi keuangan yang dimiliki. Walaupun bersifat jarang serta jumlah yang bervariasi, tetapi hal ini tetap dilakukan Camat untuk memotivasi dan menghargai komitmen pegawai dalam menyelesaikan peranan dan fungsi Kantor Kecamatan Landasan Ulin sebagai tempat melayani masyarakat di wilayah kerjanya.

Sebenarnya imbalan ini tidak hanya berwujud uang insentif saja, melainkan juga dalam bentuk lain seperti kemudahan dalam meningkatkan pendidikan, mengikuti pelatihan, melakukan studi banding, piknik bersama, pemberian promosi jabatan, kenaikan gaji berkala, pemberian sertifikat atau piagam penghargaan dan sebagainya yang kesemuanya mendidik pegawai agar bekerja dengan giat dalam mencapai misi dan visi Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Camat Landasan Ulin tetap memperhatikan dan mengusahakan pengembangan dan peningkatan efektivitas kerja pegawainya dengan berbagai cara, selain pemberian insentif. Selain pemberian insentif tersebut, sesuai dengan peraturan pemerintah, bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan agar setingkat lebih tinggi, maka mereka terlebih dahulu mengajukan keinginan

tersebut kepada pimpinannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tetapi tidak semua pegawai mendapatkan ijin belajar sesuai yang diharapkan, karena adanya berbagai faktor, seperti jam kerja waktunya bersamaan dengan jam sekolah yang akan diikuti, ilmu yang dipelajari tidak sesuai dengan profesi yang ditekuni, dan berbagai faktor lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu karena banyaknya. Oleh sebab itu ada pengecualian yaitu apabila pegawai yang bersangkutan menunjukkan suatu prestasi yang menggembirakan, maka pimpinan akan memberikan suatu penghargaan berupa kemudahan dalam mendapatkan ijin untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, misalnya S1, S2 atau S3 sesuai dengan profesi yang ada, serta waktunya harus disesuaikan dengan jam kerja. Pemberian kemudahan ijin belajar ini merupakan salah satu usaha untuk memotivasi pegawai agar mereka sadar akan kepentingan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam berpikir sehingga dalam mencapai karir sebagai pegawai negeri sipil yang baik dan benar akan semakin lancar dan mudah serta terampil dalam melakukan aktifitas yang diberikan sesuai dengan pangkat dan jabatan yang diterima. Tidak semua pegawai berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan karena adanya faktor-faktor sebagai hambatan. Pada umumnya faktor yang sangat dominan adalah masalah keuangan yang tidak stabil. Tetapi alternatif lain adalah dengan mengajukan kepada pemerintah daerah untuk melanjutkan pendidikan atas biaya pemerintah, hal ini lazim disebut dengan tugas belajar. Tugas belajar ini biasanya diberikan kepada mereka yang memiliki prestasi sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh pemerintah sehingga kepadanya diberikan penghargaan berupa kemudahan mendapatkan ijin belajar

dengan pembiayaan yang ditanggung oleh pemerintah. Pada bidang promosi jabatan dimaksudkan sebagai pengakuan atau pengajuan seseorang yang dinilai cakap dan mampu untuk menduduki suatu jabatan yang lowong atau belum ada orang yang menduduki atau akan menggantikan seseorang yang lebih dulu menjabat. Sedangkan pada kegiatan promosi jabatan dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan, yang lebih mengenal dan mengerti keadaan pegawai yang dipromosikan sehingga ia memberikan penilaian dan pendapat bahwa pegawai yang bersangkutan telah memenuhi kriteria dari jabatan yang sedang dibicarakan dan diberikan kepada yang bersangkutan.

Tidak semua pegawai secara serentak dapat dipromosikan untuk menjabat pada kedudukan yang lebih baik, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti formasi yang ada, kepentingan yang diperlukan, anggaran yang telah disetujui, jumlah pegawai yang ada, serta faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kepegawaian yang ada. Karena sekarang sudah otonomi daerah, maka setiap instansi harus mengajukan dulu ke Walikota Banjarbaru untuk mengajukan usul dan memilih seseorang untuk menduduki jabatan yang kosong. Selanjutnya Bupati akan menindaklanjuti sesuai dengan hukum dan prosedur yang berlaku lewat Badan Kepegawaian Daerah setempat. Studi banding adalah kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk menambah pengalaman dengan cara langsung mengadakan observasi ke tempat dimana yang dinilai telah memiliki suatu kemajuan yang setingkat lebih baik dari tempat atau instansi sendiri. Misalnya Kantor Kecamatan Landasan Ulin mengadakan studi banding ke Kantor Kecamatan Sungai Paring di Kabupaten Banjar.

Pada kegiatan studi banding ini biasanya yang dilihat atau dipelajari adalah

bagaimana cara kerja kecamatan lain yang memiliki tugas-tugas dan tanggung jawab yang sama sehingga mereka mencapai sasaran tugas yang optimal, dengan kondisi efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang berlaku. Penunjukkan seorang pegawai untuk mengikuti studi banding yang telah ditetapkan adalah merupakan penghargaan kepada yang bersangkutan dari pimpinan agar pegawai tadi mendapat tambahan wawasan dan pengalaman kerja sehingga dapat menunjang keterampilan dan kemampuannya dalam beraktivitas diinstansi sendiri.

6. Organisasi Dan Bagian-Bagian Bekerjasama Secara Baik Dan Konflik Yang Terjadi Diselesaikan Dengan Acuan Kepentingan Organisasi.

Suasana kerja pegawai Kantor Kecamatan Landasan Ulin, keadaannya baik-baik saja. Artinya dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan lancar. Hal ini karena masing-masing pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh sebab itu antar bagian telah bekerja sama dengan baik dan tertib sesuai dengan arus administrasi yang berlaku. Sehingga sampai dengan saat ini belum pernah terjadi konflik yang serius antara pegawai-pegawai yang ada. Karena semua pegawai sangat menghindari perselisihan diantara rekan kerja. Semuanya berusaha agar kegiatan dapat terus berjalan dengan baik dan benar, sedangkan berbagai kendala yang dihadapi selalu dimusyawarahkan dengan pimpinan dalam rapat intern yang diadakan setiap setengah bulan yaitu pada hari Jum'at pagi. Walaupun waktunya singkat tetapi cukup untuk membahas segala aspek yang dinilai dapat menghambat kegiatan Kecamatan Landasan Ulin dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada semua masyarakat. Diharapkan agar hal ini dapat terus dipelihara dengan baik, sehingga waktu yang akan datang

dapat tetap optimal dengan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik lagi.

Suasana kerja yang baik ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi bagi setiap pegawai. Disamping itu, pegawai juga akan merasakan kedekatan hubungan serta empati dari sesama pegawai. Sebaliknya, dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Atasan hendaknya juga mampu menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan manajerialnya melalui berbagai media. Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru diupayakan untuk memperhatikan penempatan setiap jabatan yang menjadi atasan bagi pegawai dibawahnya. Dengan demikian diharapkan setiap atasan dapat menjalankan fungsi monitoring dan evaluasinya serta adanya tindak lanjut dalam memecahkan setiap persoalan yang muncul agar tidak sampai mengganggu pelayanan publik. Adanya rentang kendali seperti ini akan menimbulkan hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, atasan atau pimpinan.

P E N U T U P

Efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru masih belum optimal, hal ini ditandai dengan adanya beberapa temuan sebagai berikut

1. Pimpinan sudah maksimal untuk memberikan perhatian kepada bawahannya tetapi ada waktu-waktu tertentu yang tidak berada ditempat karena dinas luar, sehingga kondisi ini dimanfaatkan sebagian pegawai untuk melanggar aturan jam kerja.

2. Semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja menurun karena tidak adanya pengawasan yang memadai serta kurangnya tanggung jawab sebagian pegawai terhadap tugas dan poeranannya.
3. Saling percaya dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan terkadang tidak terjalin dengan baik karena pimpinan sering tugas luar.
4. Karena kurangnya pengawasan sehingga upaya dari individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan masih belum tercapai secara keseluruhan.
5. Adanya sistem imbalan yang kurang memadai sehingga memicu kurang semangat dalam melaksanakan tugas.
6. Pimpinan belum optimal dalam mengusahakan terciptanya kelompok kerja yang efektif serta *performantion* dan pengembangan pegawai diakibatkan seringnya pimpinan melaksanakan tugas luar.
7. Organisasi dan bagian-bagian kurang bekerjasama secara baik dan konflik karena loyalitas pegawai menurun, tetapi walaupun demikian tidak terjadi konflik intern dalam organisasi.

Hambatan yang terjadi sehingga efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru kurang optimal adalah pada indikator saling percaya dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan telah terjadi penyimpangan, yaitu kepercayaan Camat tersebut disalahgunakan sebagian pegawai dengan tidak tepat waktu pada saat masuk kantor akibatnya koordinasi kerja kurang lancar sehingga mengakibatkan pelaksanaan kegiatan kurang terarah, karena terlambat datang mengakibatkan penundaan terhadap penyelesaian tugas-tugas, sehingga untuk

menyelesaikannya diperlukan waktu tambahan di luar jam kerja. Hal inilah yang disebut boros terhadap waktu. Dalam penyelesaian tugas di luar jam kerja, tentu saja perlu adanya tenaga pelaksana, perlu adanya biaya operasional, selain hal tersebut juga kegiatan keluar kantor pada saat jam kerja masih berlangsung dan pemanfaatan sarana kantor yang kurang efisien.

Dari kekurangan yang telah disebutkan di atas, maka pada akhirnya berdampak pada penundaan pelaksanaan kegiatan berikutnya sehingga tidak sesuai lagi dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan. Untuk memperbaiki kondisi efektivitas Kantor Kecamatan Landasan Ulin tersebut agar optimal untuk kedepannya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Camat hendaknya bertindak tegas untuk melakukan pembinaan disiplin kerja kepada pegawai yang datang terlambat sehingga hal ini menjadikan pelajaran bagi pegawai yang lain agar tidak melakukan hal yang sama.
2. Sebagai sanksi atas keterlambatan pegawai untuk datang ke kantor, maka Camat harus memberikan ketegasan agar tunggakan kerja yang ada harus diselesaikan dengan menambah jam kerja sesuai waktu keterlambatan dan keluar kantor yang dilakukan pada jam kerja. Kemudian untuk selanjutnya penambahan waktu kerja tidak diperkenankan lagi, dengan memberikan sanksi yang lebih berat untuk mendidik pegawai agar berlaku disiplin.
3. Pegawai hendaknya dibina dan diarahkan untuk memanfaatkan sarana kantor dengan efisien dan efektif sehingga sarana yang ada dapat diperpanjang masa usianya atau memperlambat keausan peralatan terutama seperti peralatan komputer dan printer.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayaniingrat. 1984. *Kualitas dan Kuantitas Kerja Pegawai*, CV Bahagia, Pekalongan
- Huseini dan Lubis, 2007. *Organisasi dan Birokrasi di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Indrawijaya, 2009. *Perilaku Organisasi dan Birokrasi di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Rolfah, Kilman, 2006. *Penilaian Dalam Performance Pegawai*, CV Rineka Cipta, Jakarta
- Sentono, Prawiro, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Abdi Persada Sentosa, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2000. *Manajemen Personalialia*, CV Rajawali Press, Jakarta
- Syamsi, 2003. *Pencapaian Kinerja Pegawai*, CV Rineka Cipta, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 2003. *Efektivitas Kerja dan Motivasi*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Soekarno, 2006. *Produktivitas Kerja Pegawai dan Permotivasian*, CV Rosdia Karya, Jakarta