

EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN PELALAWAN

SILVIA HARPI FEBRIAN
Adviser : ZAILI RUSLI

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru.Telp (0761) 63277.

Abstract: Effectiveness officer job is a very important because it success of organization measured with a the effectiveness concept. Officer job effectiveness in Pelalawan Department of Plantations in achieving its goals can not be separated from the support of the employees themselves. Basically the work has been handed over to someone to be completed on time. Stacking jobs than would incriminate themselves also resulted in inaction on the completion of a job, so it is important to realize that the type of work is a chain of businesses or activities, so that the work of late so will result in the delay of the next job.

The purpose of this research is to examine the effectiveness Officer job Pelalawan Estate Office and also to determine the factors that influence the effectiveness Officer job Pelalawan Plantation Office, the study authors determined the informant by using purposive sampling and then assign as many as five people considered to know and understand the problems studied. Techniques of data collection in this study that through observation, interviews and documents, and the data analysis technique used is descriptive analysis and indicators in this study that affect the effectiveness of the individual's work motivation that result in changes in employment, job skills, work environment, work environment , equipment / facilities and procedures.

The results of a data analysis concludes that the effectiveness Officer job Pelalawan Estate Office is still quite effective. Therefore, the advice given in the last part of research is how to improve the effectiveness of the Office of Civil Employment Pelalawan Plantation.

Keyword : Effectiveness of Civil Employment, Work Motivation, Employment Ability, Employment Atmosphere, Work Environment, Equipment / Facilities and Work Procedures

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa Efisiensi dan Efektivitas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan Pemerintahan dan antar Pemerintahan Daerah, potensi dan keanekaragaman Daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada Daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan Otonomi Daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintah Negara. Hal tersebut sejalan dengan tujuan berbangsa dan bernegara yang merujuk pada Undang Undang Dasar Tahun 1945 yaitu “*Untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban Dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial*”. Keadaan bernegara yang kita cita-citakan belum tercapai hanya dengan adanya Pemerintahan melainkan harus kita isi untuk menuju keadaan merdeka, berdaulat, bersatu, adil dan makmur.

Untuk mencapai tujuan Negara tersebut, disusunlah pemerintahan yaitu dalam bentuk Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah yang saling berhubungan. Dengan demikian dalam rangka melancarkan pembangunan yang tersebar diseluruh pelosok Negara dan dalam membina kesetabilan Politik serta kesatuan Bangsa, maka hubungan yang serasi antara Pemerintahan Pusat dan Daerah atas dasar kesatuan Negara, diarahkan pelaksanaan Otonomi Daerah yang nyata dan bertanggungjawab yang dapat menjamin perkembangan dan pembangunan Daerah, dan dilaksanakan bersama-sama dengan Dekonsentrasi.

Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan adalah perangkat Daerah yang disertai wewenang, tugas dan tanggungjawab untuk menunjang pelaksanaan otonomi daerah dalam bidang Perkebunan, dan pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi tersebut dilakukan oleh aparatur yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan aparatur yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan aparatur tersebut terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya dan dana baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pemerintahan dan di lingkungan pemerintah

Daerah, sehingga menuntut kepada semua aparat birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Aparatur didalam kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan organisasi diukur dengan konsep efektivitas tersebut. Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari dukungan para pegawai itu sendiri. Pada dasarnya pekerjaan yang telah diserahkan kepada seseorang harus diselesaikan tepat pada waktunya. Penumpukan pekerjaan selain akan memberatkan pada diri sendiri juga mengakibatkan kelambanan pada penyelesaian suatu pekerjaan. Perlu disadari bahwa suatu jenis pekerjaan merupakan suatu mata rantai dari usaha atau kegiatan, sehingga kalau satu pekerjaan terlambat maka akan mengakibatkan pada keterlambatan pekerjaan berikutnya. Namun realita yang ada saat ini, dalam pelaksanaan tugas tersebut masih ada beberapa pelaksanaan tugas yang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan hal itu dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel. 1
Pelaksanaan Tugas Kerja Pegawai Dinas Perkebunan
Kabupaten Pelalawan Tahun 2012

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian (Menit)	Waktu Kerja Efektif (Menit)	Pegawai yang Dibutuhkan	Pegawai yang Tersedia
1	2	3	4	5
- Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas	180	300	2	2
- Melaksanakan penyiapan bahan kenaikan pangkat, daftar penilaian pekerjaan, daftar urut kepangkatan, sumpah/janji pegawai, gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai	180	120	1	1
- Mengajukan permintaan pembayaran ,pembuatan daftar gaji,pembayaran gaji serta pertanggungjawabannya	90	60	1	1
- Membantu menyiapkan pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan	420	300	2	1
- Menyiapkan bahan penyusunan rencana strategis dinas	3360	2400	2	1
- Melaksanakan pengolahan data dalam penyusunan program dan kegiatan tahunan dinas	5760	4800	2	1
- Memberikan rekomendasi perizinan perbenihan dan penerbitan tanda registrasi usaha perbenihan	45	30	1	1
- Melaksanakan inventarisasi, pengumpulan dan analisa data perkebunan	2400	1440	4	2
- Melaksanakan inventarisasi potensi pengembangan perkebunan	2340	1440	4	3
- Melaksanakan rekomendasi peredaran pupuk	900	960	1	1
- Menyiapkan penyusunan kelengkapan perizinan usaha perkebunan	960	480	1	1
- Memberikan pertimbangan teknis rekomendasi perizinan pengolahan hasil perkebunan	60	120	1	1
- Memberikan rekomendasi peredaran obat-obatan (pestisida)	60	60	1	1
- Melaksanakan pengembangan dan pemanfaatan sumber air untuk perkebunan (Trio Tata Air)	1920	1440	5	3

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan, 2012

Saat ini Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan memiliki 70 orang pegawai yang terdiri dari pejabat Struktural dan staf yang berdasarkan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan Nomor 7 Tahun 2008 Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan terdiri dari 1 Sekretariat, 4 bidang dan Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Organisasi Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan dalam melaksanakan Tugas kerjanya menghadapi berbagai permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sehingga kinerja organisasinya masih belum efektif. Kelemahan dan permasalahan yang terjadi pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan kalau dicari jalan keluarnya tentu akan menyangkut berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, penulis menemukan permasalahan internal yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam organisasi tersebut yaitu, rendahnya tingkat disiplin pegawai hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah PNS yang mengikuti kegiatan apel pagi setiap hari rata-rata pegawai yang mengikuti apel pagi antara 60 – 70 % saja dan rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan pulang lebih awal dari jam kantor.

Kemudian masih terdapat PNS yang belum bekerja secara optimal dalam pelaksanaan tugasnya dan kurangnya koordinasi baik antar pegawai maupun antar bidang / Bagian juga menjadi kendala dalam rangka efektivitas organisasi Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan, hal ini nampak dari kurangnya kepekaan PNS terhadap permasalahan lingkungan dan sikap acuh terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pimpinan maupun rekan kerja. Padahal sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap kegiatan terdapat keinginan yang hendak dicapai yaitu kegiatan tersebut dapat membawa hasil yang baik dan bermanfaat. Seperti halnya untuk mencapai suatu target yang diinginkan oleh Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan dalam pelaksanaan tugas yang benar-benar efektif.

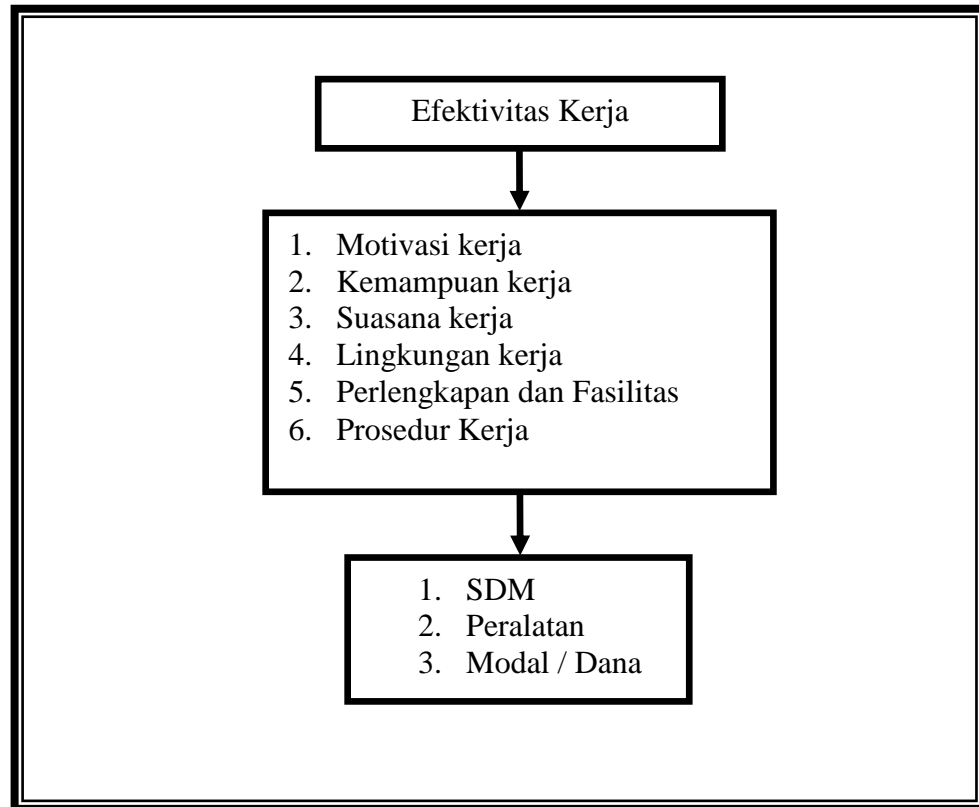
Disamping itu permasalahan lain yang menghambat efektivitas kerja organisasi adalah masih rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini dikarenakan gaji / penghasilan yang selama ini mereka terima tidak ada pengaruhnya terhadap prestasi kerja, artinya baik buruknya prestasi kerja tidak menentukan besar kecilnya gaji / penghasilan mereka, tidak seperti di organisasi-organisasi swasta, dimana prestasi kerja bisa menentukan besar kecilnya gaji, sehingga para PNS tidak termotivasi untuk melakukan prestasi kerja yang baik

artinya mereka hanya melakukan dan melaksanakan pekerjaan sebatas yang diperintahkan kepada mereka.

Kendala lain adalah penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, dan kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi para PNS, terutama apabila pendidikan dan pelatihan tersebut memerlukan dana yang cukup besar sedangkan dana yang tersedia sangat terbatas, maka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi menjadi hilang. Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah masih terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas, padahal didalam suatu organisasi, maju mundurnya atau berkembang / tidaknya organisasi itu tergantung dari pada orang-orang yang terlibat didalamnya.

Efektivitas kerja pegawai yaitu suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. **Gie** (1991) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah (1) Motivasi kerja yaitu motivasi kerja individu yang diakibatkan pada perubahan kerja, (2) Kemampuan kerja yaitu kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaannya, (3) Suasana kerja yaitu suasana organisasi atas hubungan antar individu, (4) Lingkungan kerja yaitu lingkungan diluar organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja individu, (5) perlengkapan dan fasilitas yaitu peralatan yang dimiliki organisasi untuk dijalankan oleh individu dalam organisasi, (6) prosedur kerja yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi kepada individu organisasi dalam melaksanakan kerjanya

Gambar 1
Kerangka Berfikir
Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan



Sumber: *The liang Gie, 1991*

METODE

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bentuk penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang actual, kemudian menggambarkan fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi, tidak menguji hipotesa melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan apa yang diteliti. Dengan bentuk deskriptif ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan Sedangkan

metodologi adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi metode penelitian adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui observasi, wawancara dan dokumen yang kemudian dalam penelitian ini penulis menentukan informan dengan menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penentuan informan tidak didasarkan atas strata, kedudukan, pedoman atau wilayah tetapi didasarkan adanya tujuan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian dan kemudian di tetapkan sebanyak lima orang yang di anggap mengetahui dan memahami permasalahan yang diteliti. Dari informan kunci inilah kemudian dilanjutkan mencari dan mengumpulkan data atau informasi.

HASIL

A. Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan

Dalam meneliti tentang efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan, penulis melakukan serangkaian tindakan penelitian dengan pengumpulan data berupa observasi dan melakukan wawancara terhadap informan yang telah penulis tentukan terlebih dahulu dengan daftar pertanyaan wawancara yang juga sudah penulis siapkan dengan pertanyaan terstruktur.

Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi teori **Gie** (1991) untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan, dimana ia mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah : a) Motivasi Kerja, b) Kemampuan Kerja, c) Suasana Kerja, d) Lingkungan Kerja, e) Perlengkapan dan Fasilitas dan f) Prosedur Kerja.

1. Motivasi kerja

Motivasi membahas mengenai bagaimana cara atau prosedur mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya sebab tujuan dari Motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas

kerja, mempertahankan kesetabilan kerja, meningkatkan disiplin kerja, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, dan mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat digambarkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan masih dirasakan kurang berjalan dengan baik, hal tersebut dikarenakan belum adanya kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dan juga motivasi dalam bentuk perhatian dari pimpinan sebagaimana yang diharapkan pegawai, sehingga loyalitas pegawai tidak maksimal dan mempengaruhi efektivitas kerja.

2. Kemampuan kerja

Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten. Kemampuan kerja yaitu kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan itu sudah cukup baik walaupun masih ada sebagian pegawainya yang belum mampu mengoperasikan Computer / Laptop namun hal tersebut bukan karena mereka tidak bisa melainkan di karenakan belum adanya perhatian dan kesempatan yang di berikan pimpinan terhadap pegawai tersebut sehingga membuat mereka tidak dapat mengimplementasikannya, dan sebagian besar dari pegawainya mereka bekerja cenderung menunggu di perintah oleh atasan sehingga pelaksanaan kerjanya menjadi kurang efektif.

3. Suasana kerja

Kondisi suasana kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila suasana kerja pegawai cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila suasana kerja pegawai tidak nyaman dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar pegawai, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para pegawai yang pada akhirnya akan menurunkan efektivitas kerja mereka setiap harinya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan disimpulkan bahwa suasana kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan kabupaten Pelalawan saat ini masih dapat dikatakan kurang kondusif hal tersebut di sebabkan oleh adanya kesenjangan hubungan kerja antar pegawai dan juga keadaan ruangan yang belum nyaman.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Ketidaknyamanan di lingkungan kerja juga bisa disebabkan karena faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik bisa berupa semangat kerja, motivasi, dan kondisi kesehatan. Sedang faktor-faktor ekstrinsik bisa berupa kondisi fasilitas kerja, besaran kompensasi, kepemimpinan unit kerja, konflik horisontal dan vertikal, dan tidak jelasnya perkembangan karir. Ketidaknyamanan ini bisa memengaruhi kinerja pegawai, meningkatnya jumlah pegawai yang keluar, dan tentunya kinerja organisasi cenderung menurun. Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa, lingkungan kerja Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan cukup nyaman dimana pegawai pandai mengambil sikap apabila mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja.

5. Perlengkapan dan Fasilitas

Faktor penunjang lainnya yaitu perlengkapan dan fasilitas, secara umum adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam organisasi, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa, perlengkapan dan fasilitas yang ada di Kantor dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan saat ini sudah baik, hal ini di perkuat dengan data Kartu Inventaris Ruangan dimana keadaan barang perlengkapan dan fasilitas dalam keadaan kondisi baik. Untuk itu sarana dan prasarana seharusnya menjadi prioritas utama bagi setiap instansi terutama instansi pemerintahan, karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan terwujud secara maksimal.

6. Prosedur Kerja

prosedur kerja adalah rangkaian dari suatu tata kerja yang berurut, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus (flow) yang harus ditempuh dari mana pekerjaan berasal, kemana diteruskan dan kapan atau dimana selesainya, dalam rangka penyelesaian sesuatu bidang pekerjaan/tugas. Prosedur kerja juga adalah perincian langkah-langkah dari serangkaian fungsi yang diarahkan untuk mencapai hasil yang dikehendaki. Dengan kata lain prosedur kerja dapat diartikan sebagai rincian dinamika mekanisme organisasi.

Mekanisme prosedur kerja yang ada di Dinas Perkebunan sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 31 Tahun 2009 Tentang Penjabaran

Tugas dan Fungsi Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan, sudah tertulis secara jelas job deskripsi pegawai dimana mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dengan menerapkan prinsip koordinasi.

Jadi dapat disimpulkan penulis bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mereka mengacu pada prosedur kerja yang telah di tentukan yakni berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan (TUPOKSI), untuk dapat melaksanakan program kerja tersebut maka diperlukan koordinasi yang efektif. Sebab koordinasi merupakan konsep yang ditetapkan di dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu, maka sejumlah individu yang bekerjasama, di mana dengan koordinasi menghasilkan suatu usaha kelompok yang sangat penting untuk mencapai efisiensi dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh:

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang ada belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam pelaksanaan kerja. Dimaksudkan dalam hal ini dikarenakan kurangnya Diklat (Pendidikan Pelatihan) dan juga penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja bagi pegawai sehingga dalam pelaksanaan tugas kerjanya kurang dapat berjalan dengan efektif.

2. Peralatan

Peralatan-peralatan yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik hal ini di buktikan dengan data dari Kartu Inventaris Ruangan dimana keadaan barang Perlengkapan dan Fasilitas dalam kondisi Baik. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa faktor peralatan pada instansi ini sudah cukup mendukung efektivitas kerja pegawai.

3. Modal / Dana

Dana yang tersedia untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil selama ini masih minim hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dari sumber dana APBD Kabupaten Pelalawan. Sehingga tidak semua pegawainya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sehubungan dengan permasalahan penelitian yang diajukan yaitu Efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan saat ini masih berjalan cukup efektif, dimana ada beberapa indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai tersebut yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas, prosedur kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan adalah sumber daya manusia dan dana. Minimnya dana yang tersedia untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil dikarenakan keterbatasan anggaran yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dari sumber dana APBD Kabupaten Pelalawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahab Solichin, 2004, Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara, Bumi Aksara, Malang

Agustino, Leo, 2006, Dasar-Dasar Kebijakan Publik, Alfabeta, Bandung.

Winarno, Budi, 2002, Kebijakan Publik Teori Dan Proses, Media Pressindo, Yogyakarta.

Departemen Pendidikan Nasional, 2007, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.

Gie, The Liang, 1991, Administrasi Perkantoran, Nur Cahaya, Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu, SP.2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wijaya, Indra, 2000, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Algesindo, Jakarta.
- Manullang, 2000, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhammad,A., 2004, Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Moleong, 2007, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____ 2006, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ridwan HR, 2005, Hukum Administrasi Negara, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subarsono, 2005, Analisis Kebijakan Publik, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sumaryadi, 2005, Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah, Citra Utama, Jakarta.
- Tangkilisan, Nogi Hessel, 2005, Manajemen Publik, Gramedia Widararana Indonesia, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2002, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2001, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zulkifli, 2005, Manajemen Kearsipan. Gramedia Pustaka, Jakarta.

Sumber-Sumber Lain

Peraturan Daerah yang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pelalawan

Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2009 sebagai pedoman bagi Dinas Perkebunan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Perkebunan Kabupaten Pelalawan Tahun (2011-2016)