

EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SUMEDANG

Akadun*, Eneng Ida Mursyidah, Kosman Data

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

E-mail: akadun64@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to find out the Effectiveness of Employee Work in the Community Empowerment Office and Sumedang Regency Village, what inhibitory factors are found in the implementation of the effectiveness of employee work in the Community Empowerment Office and Sumedang Regency Village and what efforts are made to overcome inhibiting factors in the implementation of Employee Work Effectiveness in the Community Empowerment Office and Sumedang Regency Village. The method used in this study is a qualitative method, using the purposive sampling method. With research informants as many as 4 people, namely Kasubag General Assets and Staffing, Head of Institutional Affairs, Head of Community Economic Empowerment, and Head of Village Government. The data collection techniques used are literature studies, field studies (observations, interviews, and documentation). While the processing procedures in this study, namely data reduction, data display, data conclusion drawing / verification and triangulation. The final results of this study concluded that on the aspect of quality of work is quite good because it already has responsibility. And in the quantity aspect as a whole has reached the target and target and in the aspect of timeliness the employees are quite disciplined. Inhibiting factors found in the effectiveness of employee work in the Community and Village Empowerment office are aspects of adaptability, aspects of work performance, and aspects of job satisfaction. Efforts are made to overcome inhibiting factors in the effectiveness of employee work, namely by evaluating, including employees in education and training, providing motivation and holding family gatherings.*

Keywords: *Human Resource Management, Effectiveness of Employee Work.*

PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang merupakan sebuah instansi pemerintah yang sangat berperan dalam perkembangan kehidupan sosial masyarakat desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi sebagai pelayanan publik yang bekerja dalam tatanan kemasyarakatan salah satunya di masyarakat desa. Dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sangat dituntut berperan aktif untuk membuat program kerja meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah desa.

Efektivitas merupakan suatu ukuran terpenting bagi seorang pimpinan, untuk melihat seberapa jauh hasil dari pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di dinas terkait. Karena dengan adanya

ukuran dari efektivitas kerja makan pegawai mendapat perhatian dari atasan, dan atasan pun dapat langsung melakukan suatu tindakan apabila terjadi hal yang tidak sesuai dengan tujuan dinas. Dalam meningkatkan efektivitas pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas para pegawai, diantaranya adalah kemampuan, ketepatan waktu dan tanggung jawab.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang merupakan dinas yang mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan dan desa.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa diselenggarakan dengan visi, misi, strategi dan arah kebijakan Pemerintah Kabupaten Sumedang dan Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2013-2018. Dalam pencapaian hasil kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu meningkatkan efektivitas kerja pegawainya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga kebutuhan masyarakat dan desa dapat terpenuhi dengan baik. Dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa ini dapat memberikan pembinaan kehidupan kepada masyarakat, pengembangan potensi dan usaha ekonomi desa, administrasi desa, lembaga desa, kelurahan, dan pengelolaan keuangan desa. Selain itu juga menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, pembinaan dan pelaksanaan tugas teknis dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Namun dalam realisasi di lapangan terdapat beberapa hal dan penyimpangan yang menyebabkan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Sumedang kurang efektif dan efisien. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa indikasi yang mengarah pada belum optimalnya efektivitas kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang.

Indikasi-indikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Masih adanya sumber daya manusia yang kurang disiplin mengenai waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Masih adanya sumber daya manusia yang kurang terampil dalam mengerjakan atau memahami tugas pokok dan fungsinya.
3. Masih adanya tugas pokok dan fungsi yang tumpang tindih sehingga tidak berjalan optimal.

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Bagaimana efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang?; 2) Apa saja faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang?; 3) Apa saja upaya untuk mengatasi hambatan yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang?.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas berasal dari kata efektif seperti yang dikemukakan oleh Harits (2002) yang mempunyai arti berhasil atau mencapai sasaran. Emerson (dalam Handyaningrat, (2006) memberikan pengertian efektivitas sebagai berikut: "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. Jadi kalau tujuan sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan itu tidak efektif."

Hal ini berarti dapat dikatakan suatu kegiatan dapat mencapai efektivitas jika terjadi sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara Muesanef (dalam Iskandar, 2005:208) memberikan pengertian bahwa: "Efektivitas sebagai suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari suatu rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan baik sumber daya manusia, biaya, waktu, peralatan, dan materi lainnya."

Dalam pandangan Sedarmayanti (2011): "Efektivitas merupakan suatu

ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai". Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi jauh target.

Sementara Gibson (2000) mengemukakan pandangannya mengenai efektivitas sebagai berikut: "Efektivitas berarti sesuatu yang berbeda bagi orang yang berbeda, apakah hal ini bersifat teoritis maupun praktis. Perbedaan dalam artinya menggambarkan satu ketaatan terhadap pendekatan tujuan, pendekatan teori sistem atau pendekatan *multi constituency*."

Disamping hal-hal yang bersifat teknis, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan psikologi, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya individualistic dan ekonomis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan, dan bawahan mutlak diperlukan.

Tidak satupun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektivitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi. Berdasarkan uraian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan proses kegiatan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai pendekatan dan sumber daya yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Kriteria Efektivitas Kerja Pegawai

Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai kriteria penilaian efektivitas, maka tidak mengherankan jika terdapat sedemikian rupa banyak pertentangan pendapat tentang kriteria penelitian efektivitas.

Indrawijaya (2002) mengemukakan pendapat efektivitas yang disebut *system Model*, mencakup empat kriteria sebagai berikut:

- a Adaptasi, dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk hal itu antara lain digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja serta ruang lingkup kegiatan organisasi tersebut.
- b Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsesus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
- c Motivasi anggota, dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungannya antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
- d Produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Kriteria lain untuk mengukur efektivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Steers (1985) adalah sebagai berikut:

- a Efektivitas secara keseluruhan adalah sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokok untuk mencapai sasarannya.
- b Semangat kerja adalah kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat terhadap organisasi.

c Kepuasan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perasaan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan mengenai konsep penilaian efektivitas di atas, jelaslah tidak ada kriteria yang tunggal dan universal mengenai efektivitas. Tidak semua kriteria sekaligus dapat digunakan untuk mengukur efektivitas. Oleh karena itu, efektivitas membutuhkan kriteria majemuk, artinya penilaian efektivitas yang berbeda-beda harus dievaluasi dengan menggunakan karakteristik yang berbeda-beda pula.

Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai

Supaya efektivitas kerja pegawai dapat tercapai, maka dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kriteria pendekatan pengukuran efektivitas kerja Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang dapat dijadikan tolak ukur dalam efektivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Mutu harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, maupun kualitas dalam kemampuan secara teknis dan konseptual yang berkaitan dengan hasil dengan bentuk keluaran.

2. Kuantitas

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses dan pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu yang ditentukan.

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah

pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif. Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidak efektifan.

Faktor Penghambat Efektivitas Kerja Pegawai

Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggungjawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Menurut Richard dan Steers (1980: 192) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang meliputi:

1. 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. Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

a Situasi: situasi baik didalam kantor maupun diluar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

b Komunikasi: komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan

- dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- c Kerjasama: saling berkerja sama antara pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. Dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.
2. Prestasi Kerja . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001: 94). Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:
- a Keterampilan, kemampuan dan keahlian: dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, maupun mengoperasikan computer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.
- b Tangguang Jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
3. Kepuasan Kerja . Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:
- a Isi Pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- b Gaji dan Finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode kualitatif atau sering disebut metode naturalistik, karena penilaiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (naturalsetting), metode ini digunakan karena diangkat lebih mudah dalam menyesuaikan kenyataan-kenyataan yang dihadapi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang

Pencapaian suatu tujuan baik di dalam suatu organisasi maupun masyarakat, dapat dilihat dari seberapa efektif tujuan itu dilaksanakan. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan, artinya dipandang sebagai batas kemampuan organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan.

Menurut Raviyanto (2002) bahwa: "Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan

Informan penelitian sebanyak 4 orang yang terdiri dari Kasubag Umum, Aset, dan Kepegawaian; Bidang Kelembagaan; Bidang PemDes; dan Kepala PEM. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Prosedur pengolahan data terdiri dari data reduction, data display, dan conclusion drawing.

dilakukan, sejauh mana seorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan". Ini berarti bahwa efektivitas berorientasi pada *input* dan *output*, dalam arti perbandingan antara target yang diinginkan dengan hasil yang dapat dicapai. Apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutunya, maka dapat dikatakan orang yang melaksanakan pekerjaan itu efektif.

Wawancara bertitik tolak pada operasional variabel mandiri yaitu Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam menganalisis efektivitas kerja pegawai adalah teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011), terdapat tiga dimensi dalam ukuran efektivitas kerja pegawai di antaranya adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

Kualitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

- a Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan DesaKab. Sumedang sudah baik karena sudah menjadi tuntutan pekerjaan dan adanya konsekuensi yang didapat oleh pegawai apabila tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b Kemampuan pegawai dalam bidang teknis seluruh pegawai yang ada di dinas mampu mengoprasionalkan sarana yang disediakan seperti komputer, printer. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sarana yang di sediakan. Namun masih terbatasnya SDM bagi setiap bidangnya.
- c Sarana prasarana masih belum dikatakan memadai, dilihat dari sarana prasarana dinas masih memerlukan sarana prasarana tambahan seperti komputer dan printer untuk setiap satu orang pegawai. Dan sarana prasarana dilapangan seperti kendaraan oprasional dilapangan masih kurang memadai. Halnya kendaraan bermotor maupun kendaran mobil yang dapat menjangkau desa-desa yang ada dipelosok.
- d Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah melakukan pekerjaan dengan tupoksinya, namun karena masih kekurangan dalam SDM pegawai terkadang tidak begitu memperhatikan

tupoksinya. Apabila terjadi urgen sehingga pegawai saling membantu.

- e Banyak faktor yang dapat memotivasi pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di antaranya karena reward yang berbentuk sanjungan, ataupun karena sudah ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kuantitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

- a Sejauh ini pekerjaan dapat dikatakan mencapai target meskipun dengan proses yang di katakan seperti dikejar waktu, disebabkan karena kekurangan SDM dan kendala dalam pencairan anggaran dari puast. Hal tersebut terbukti dari adanya penyelesaian pekerjaan.
- b Target sasaran per bidang berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan masih ada faktor-faktor yang kadang tidak tepat sasaran. Hal tersebut terbukti dari adanya uraian sasaran dan tujuan organisasi. Yang dilihat dari dokumen akhir tahun SPJan maupun Renstra.

Ketepatan waktu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dituntut disiplin waktu karena terdapat jadwal atau target tertulis dalam penyelesaian pekerjaannya. Selain itu juga apabila tidak disiplin terdapat konsekuensi yang di dapat pegawai. Hal ini terbukti dengan adanya jadwal penyelesaian pekerjaan.
- b Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mengusahakan tepat waktu dengan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan baik dengan bekerja sungguh-sungguh. Agar tidak terbuang secara percuma dan tidak keteteran. Hal ini

terbukti dengan adanya daftar pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang

Indikator dari hambatan Efektivitas Kerja Pegawai yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang adalah:

- a Pada aspek kemampuan menyesuaikan diri di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang cukup tidak baik hal ini dibuktikan dengan situasi di kantor yang kurang kondusif karena ruang untuk bekerja terlalu sempit bagi para pegawai. Lalu komunikasi yang terjalin di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang sudah cukup baik namun terkadang ada masalah yaitu miss komunikasi antar bidang dan pegawai yang disebabkan oleh terbatasnya jaringan komunikasi. Selain itu juga faktor yang cukup menonjol di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yaitu kekurangan pegawai yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Hal tersebut akan menyebabkan efektivitas kerja pegawai yang kurang baik.
- b Pada aspek prestasi kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang kurang baik karena hal-hal seperti kurangnya penguasaan sistem-sistem informasi yang akan berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai. Permasalahan kekurangan pegawai yang akan berdampak pada tanggung jawab yang bertumpuk, dan hal itu sangat berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai.
- c Pada aspek kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang kurang baik, hal ini dibuktikan dengan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan jumlah sumber daya manusia

yang ada, mengakibatkan tumpang tindihnya pekerjaan. Selain itu sering ada keterlambatan pemberian kompensasi dan kurangnya refreshing memberikan dampak yang buruk bagi kepuasan kerja dan berpengaruh pada efektivitas kerja

Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang

Indikator dari upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang adalah:

- a Upaya yang dapat mengatasi hambatan pada aspek kemampuan menyesuaikan diri di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yaitu dengan melakukan evaluasi secara rutin dengan pimpinan dan selalu mengadakan musyawarah untuk mengatasi hal yang menjadi hambatan agar bisa terselesaikan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal itu akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai itu sendiri.
- b Upaya yang dapat mengatasi hambatan pada aspek prestasi kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yaitu dalam peningkatan kualitas keterampilan dengan mengikutsertakan para pegawai dalam pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang selain itu untuk meningkatkan tanggung jawab para pegawai dengan cara memberikan motivasi untuk menimbulkan rasa tanggung jawab tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.
- c Upaya yang dapat mengatasi hambatan pada aspek kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Sumedang yaitu dengan mengadakan evaluasi pada setiap penyelesaian pekerjaan agar setiap kesalahan bisa diperbaiki dimasa yang akan datang, selain itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai selalu diadakannya family gathering yang akan menghilangkan stress kerja para pegawai. Dan adanya tunjangan-

tunjangan yang diberikan kepada para pegawai serta keleluasaan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan pekerjaan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang sudah berjalan efektif dilihat dari beberapa pekerjaan yang telah dilakukan sudah memiliki dasar acuan pelaksanaan pekerjaan sehingga sudah memiliki standar yang baik, namun belum maksimal hal ini dapat diketahui dari temuan hasil penelitian dikarenakan kekurangan pegawai, kurangnya sarana dan prasarana, serta banyaknya pegawai yang kurang disiplin. Hambatan mengenai efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang cukup signifikan. Faktor-faktor yang menyebabkan kerja pegawai menjadi tidak efektif diantaranya adalah situasi di kantor yang kurang kondusif karena ruang kerja yang terlalu sempit, terbatasnya jaringan komunikasi yang ada, dan ketidaksesuaian beban pekerjaan dengan jumlah pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Upaya untuk mengatasi hambatan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yaitu dengan melakukan evaluasi secara rutin dan mengikutsertakan para pegawai dalam pendidikan dan latihan, serta diadakannya family gathering untuk meningkatkan

efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang pimpinan diharapkan lebih memperhatikan pada ketersediaannya sarana prasarana yang menunjang keberlangsungannya setiap pekerjaan pada para pegawai. Baik sarana prasarana yang ada di kantor maupun dilapangan.
2. Pemerintah Daerah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa diharapkan dapat merekrut sumber daya manusia, sehingga dengan menambah pegawai dapat lebih mengefektifkan pekerjaan.
3. Mengadakan pelatihan berjenjang guna meningkatkan keterampilan para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, 1999. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handayani, Soewarno, 1990. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung.
- Iskandar, Jusman. 2005. *Dinamika Kelompok Organisasi dan Komunikasi Sosial*. Bandung: Puspaga.
- Lubis, Hari, S,B, dan Martani Husaini, 1987. *Teori Organisasi (studi pendekatan makro)*, Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Moleong, J. Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Silalahi, Ulbert, 2017. *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sukarna, 1989, *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta.
- Siagian, Sondang, P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sreers, M, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.