Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Mahakan Ulu

Yohanes Nyuk

**Abstrak**

Bentuk penelitian yang digunakan dalampenelitian ini adalah metode deskriptifdengan pendekatan kuantitatif.Metode deskriptif adalahmetode yang sifatnya memberikan gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta,sifat-sifatdanhubunganantarfenomenayangdiselidiki. Menurut Moh. Nasir (2004:63) metode deskriptif didefinisikan sebagai “Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiranataupunsuatukelas peristiwapadamasasekarang. ”Tujuan penelitiandeskriftifmenurutMoh.Nasiradalah:Untuk membuatdeskripsi, gambaran ataulukisan secarasistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifatsertahubungan antarfenomena yangdiselidiki.Sedangkan pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh (Arikuntoro, 2003 : 15)

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,667 apabila dihubungkan dengan tabel interpretasi maka hasil korelasi tergolong kuat.Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan efektifitas kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat penting diberikan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kecakapan, keterampilan dan kemampuan serta keahlian sehingga efektivitas kerja dapat dilaksanakan didalam mencapai tujuan atau sasaran didalam instansi.

Berdasarkan hasil koefisien determinan diperoleh nilai r square 0,445 ini berarti peran atau kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja sebesar 44,5%. Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 44,5% pada Kantor Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu, sedangkan 55,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitianini.

**Latar Belakang**

Organisasi seringdipandangsebagai tempatatauwadahsekelompokorang yangbekerjasamauntukmencapaisuatutujuan yang telah ditetapkansebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang mendukung misalnya orang, modal, material dan lain lain. Namun penggerak dari semuanya agar tujuan itutercapaiadalahorang.Dalam organisasibaiksektorpemerintahmaupunsektor swasta sumber daya manusia sangat mendukung keberhasilan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai/karyawan adalah merupakan asset organisasi yang perlu dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga kegiatan yang adadalamorganisasitersebutdapatberjalansecaraefisiendanefektifsehingga apa yang menjadi sasaran atautujuan dapat dicapai.

Organisasi seringdipandangsebagai tempatatauwadahsekelompokorang yangbekerjasamauntukmencapaisuatutujuan yang telah ditetapkansebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang mendukung misalnya orang, modal, material dan lain lain. Namun penggerak dari semuanya agar tujuan itutercapaiadalahorang.Dalam organisasibaiksektorpemerintahmaupunsektor swasta sumber daya manusia sangat mendukung keberhasilan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai/karyawan adalah merupakan asset organisasi yang perlu dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga kegiatan yang adadalamorganisasitersebutdapatberjalansecaraefisiendanefektifsehingga apa yang menjadi sasaran atautujuan dapat dicapai. untuk perkembangankinerjapegawaidewasainikonsepefesiensisangatdiperhatikan hal ini sesuai dengan penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu asas efektif dan efisien (Undang-undang No. 5 tahun 2014) Faktor yang menjadi perhatiandalam pengembangan serta peningkatan kemampuandanketerampilanaparaturpemerintah adalah dengan pengembangan terhadappegawaimelaluiproses pendidikandanpelatihansesuaidengan kebutuhan agar tercapai efektifitas kerja. Sehingga pegawai akanmemiliki kompetensi jabatan dan dapat melaksanakan tugas pelayanan yang diharapkan.

**Permasalahan**

Berdasarkan latarbelakangmasalahyangtelahdiuraikandi atas, penulis merumuskan masalah yakni :**Seberapabesar pengaruhpengembangan pegawai terhadap efektifitas kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu.**

**Kerangka Teori**

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasi yang dilakukan oleh organisasi adalah pengembangan sumber daya manusianya. Karena sumberdaya manusia adalah merupakan investasi bagi organisasi maka dari itu sumber dayamanusia tersebut perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan segala tugas dan kegiatannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.Pengetahuan dan keterampilan pegawaitersebutdapatdiperolehmelalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajaripengetahuan konseptual dan teoritisgunamencapaitujuanumum (Yuli, 2005:73)

Panggabean (2002:51) berpendapat bahwa pengembangan karyawan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan dan bukan mengajarkan keterampilan teknis. Dengan demikian, pengembangan ini berupaya untuk meningkatkan keterampilan danpengetahuankaryawanlamadanbaruyangdibutuhkanuntukmelakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa yang akandatang.

Dari beberapa defenisi diatas dapatdisimpulkanbahwapengembangan pegawaimerupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan pegawaidalammelaksanakantugasnyabaikuntuksaatinimaupunmasayang akan datang demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Irawan, dkk (1997:92), bahwa Pengembangan pegawai dapat dilakukanbaikmelaluijalur(cara)diklat maupunjalurnondiklat.Jalurdiklat misalnya, berbentuk kegiatan seminar, lokakarya dan lainlain.Jalur non diklat misalnya dapat berupa berbentuk promosi jabatan, bonus, insentif, teguran dan hukuman.

Manullang (1992:200) mengungkapkan berbagaiaktivitasyangdapat dilakukan oleh suatu organisasi guna pengembangan sumber dayamanusiayang meliputi ; Rotasi Jabatan, Latihan atau pendidikan,Delegasi tugas, Penugasan dalamkeanggotaan suatu panitia, Promosi, Pemindahan, Konselling, Konfernsi.

Pada dasarnya efektifitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasilpekerjaanyangdicapai sesuaidenganrencana,sesuaidengankebijaksanaan ataudengan kata lain mencapai tujuan, makahalitudikatakan efektif. Nilai efektifitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasai serta faktor kesesuaiandalam melaksanakantugasataupekerjaanya.Jadiefektifitaskerjapada tiap-tiaporganisasiakan berbeda–beda antara organisasi yang satu dengan organisasiyanglainnya,tergantungpadajenisdansifat daripadaorganisasiyang bersangkutan. Jika kita ingin mengetahui efektifitas suatu organisasi secara keseluruhan,makakitamelihatefektifitas dioraganiasasitersebut,dimanauntuk mengukurefektifitaskerjatersebuttelah dilakukantinjauanyangdibuatoleh Campbell mengenaiberbagaiukuranyangdigunakanuntukmenentukan keberhasilan organisasimenghasilkan pengenalan sembilan belas variabelyang digunakan secara luas.

MenurutChampbellyangdikutipSteers(1985:45) untukmengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang dapat digunakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitasdarijasaatauprodukprimer yangdihasilkanolehorganisasi.Ini mungkin banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

2. Kesiagaan

Penilaianmenyeluruhsehubungan dengan kemungkinan,bahwaorganisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khususdengan baik jika diminta.

3. Semangat kerja

Kecendrungananggotaorganisasiberusahalebihkerasmencapaitujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat.Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan, danperasaanmemiliki.Kelompokbersemangat,sedangkanperorangan bermotivasi (dan puas).Implikasinya semangatadalahbagiandarigejala kelompok.

4. Kepuasan kerja

Tingkatkesenanganyang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaanyadalam organisasi.Tingkatpuasrasaindividubahwamereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempatmerekaberada.

5. Motivasi

Kekuatankecendrunganseorangindividumelibatkandiridalam kegiatan yangberarahkansasarandalam pekerjaan.Inibukanlahperasanaansenang yangrelatif terhadaphasilberbagaipekerjaansebagaimanahalnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

6. Efisiensi

Nisbah yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek prestasi unit terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut.Contoh berapa biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan.

**Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalampenelitian ini adalah metode deskriptifdengan pendekatan kuantitatif.Metode deskriptif adalahmetode yang sifatnya memberikan gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta,sifat-sifatdanhubunganantarfenomenayangdiselidiki. Menurut Moh. Nasir (2004:63) metode deskriptif didefinisikan sebagai “Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiranataupunsuatukelas peristiwapadamasasekarang. ”Tujuan penelitiandeskriftifmenurutMoh.Nasiradalah:Untuk membuatdeskripsi, gambaran ataulukisan secarasistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifatsertahubungan antarfenomena yangdiselidiki.Sedangkan pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh (Arikuntoro, 2003 : 15)

**Pembahasan**

Hasil penyajian data yang diperoleh dari jawaban responden di analisis sebagai berikut :

* 1. Pendidikan danPelatihan

Untuk mencapai tujuan organisasi banyak hal yang dilakukan organisasi salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan berbagai cara salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan.Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kecakapan pegawai. Dalam hai ini Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dalam melihat pendidikan dan pelatihan digunakan 5 indikator yang dijabarkan kedalam 15 pernyataan.Materi atau bahan-bahan pendidikan dan latihan (3 pernyataan), metode pendidikan dan pelatihan (4 pernyataan).Pelatih (3 pernyataan), peserta (3 pernyataan) dan penyelenggara diklat (2 pernyataan. Dari hasil jawaban responden diperoleh hasil bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai mengalami peningkatan kerja yang dapat diketahui dari jawaban responden yang menyatakan setuju (71,74%) bahkan ada yang menyatakan sangat setuju (28,26%). Dan jawaban responden yang menyatakan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai menguasai tugas-tugas yang diberikan diperoleh jawaban setuju (78,26%) bahkan ada jawaban responden yang menyatakan sangat setuju (19,57%) dan sisa jawaban kurang setuju (2,17%). Ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat melaksanakan tugaspekerjaannya.

* 1. Efektivitaskerja

Setiap organisasi tentunya ingin tujuan organisasi dapat tercapai.Untuk tercapainya tujuan tersebut kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tepat waktu.Agar tercapainya tujuan tersebut ada beberapa faktor yang mendukungnya salah satunya adalah kemampuan sumber daya manusianya. Jika kemampuan,keterampilan sumber daya manusianya baik tentu efektifitas kerja dalam organisasi dapat terwujud. Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dan efektifitas kerja akan meningkat. Dalam melihat efektivitas kerja diukur dari 6 indikator yang dijabarkan menjadi 17 pernyataan.Kualitas kerja (3 pernyataan), kesiagaan (3 pernyataan), kepuasan kerja (2 pernyataan), semangat kerja (3 pernyataan), motivasi (3 pernyataan), dan efisiensi (3 pernyataan). Dari hasil jawaban responden diperoleh efektivitas kerja meningkat dapat dilihat pada indikator kualitas kerja untuk pernyataan selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan jawaban responden setuju (82,61%) bahkan ada jawaban responden yang menyatakan sangat setuju (17, 39%). Dalam melaksanakan pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi diperoleh jawaban setuju (80,43%) dan ada jawaban yang menyatakan sangat setuju 19,57%. Hasil pekerjaan dinilai baik Ini dapat membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu meningkatnya kualitas kerja pegawai.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian tentang pengaruh pengembangan pegawai terhadap efektivitas kerja, sebagai berikut:

* + 1. Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,667 apabila dihubungkan dengan tabel interpretasi maka hasil korelasi tergolong kuat. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan efektifitas kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat penting diberikan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kecakapan, keterampilan dan kemampuan serta keahlian sehingga efektivitas kerja dapat dilaksanakan didalam mencapai tujuan atau sasaran didalam instansi.
		2. Berdasarkan hasil koefisien determinan diperoleh nilai r square 0,445 ini berarti peran atau kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja sebesar 44,5%. Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 44,5% pada Kantor Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu, sedangkan 55,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitianini.
		3. Dinas Kesehatan Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai peran dalam meningkatkan efektifitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mahakam Ulu hal ini dapat dilihat pada tabel penyajian data bahwa pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menunjukkan ketelitian dan kerapian dalam bekerja, dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikanpekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*.
 Yogyakarta: Amara Books.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :
 PT.RafikaAditama.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Basri A.F.M. & Rivai V. 2005.*Performance Appraisal*.Jakarta : PT. Raja
 Grafindo Persada.

Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan GoodGovernance Melalui Pelayanan*

 *Publik*.Yogyakarta: GadjahMada UniversityPress

Hadi, Sutrisno, 2002. *Statistik Jilid II*, YPFP-UGM, Yogyakarta.

Indrawijaya, AdamI. 2000. *PrilakuOrganisasi.*Cetakan keenam.Bandung :

 Sinar BaruAlgesindo.

Irawan,Prasetya,et.all,1997,*ManajemenSumberDayaManusia*,LANPress, Jakarta.

Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kerlinger, F.N., *Foundations of Behavioral Research,* 2nd Ed., New York,MacMillan,1971.

Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*.

Yogyakarta: Pembaharuan

Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi
 Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDMdan Perilaku Karyawan*, Paradigma
 Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo
 Persada.

Manahan P.Tampubolon. 2004. *Prilaku Keorganisasian. Jakarta* : Ghalia
 Indonesia

Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1995.*Metode Penelitian Survai*. Jakarta:
 LP3ES.

Mokhammad Syuhandhak. 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara, Teori dan
 Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*.

Jakarta: PT. Toko Gunung.

Ratminto dan Atik S, Winarsih, 2005,*Manajemen Pelayanan (Pengembangan*

*Model Konseptual, penerapan Citizen’s Charter dan StandarPelayanan Minimal)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Riduwan.2007 ,*Skala Pengukumn Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan
 Keempat. Bandung: Alfabeta.

Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavivour.*New Jersey, US : Prentice

Hall.

Ratminto danAtik Septiwinarsi.2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sedermayanti, Dr. 2003. *Good Governancedalam Rangka Otonomi Daerah*.

Bandung:CV Mandarmaju

Sinambela, LijanPoltak. 2008. *Reformasi pelayananPublik*.

Jakarta :BumiAkasara

Singarimbun,Masri dan Effendi,2008. Sofian,*Metode Penelitian Survai*. Jakarta,LP3ES

Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_. 2005. *MetodePenelitian Kualitatif*. Bandung, CV.Alfabeta.

Supriyatno, Budi. 2009. *ManajemenPemerintahan (Plus Dua BelasLangkah Strategis)*.CV. Media Brilian. Jakarta.

Suryanto.2010. *Sebuah Upaya Perbaikan dan Inovasi dalam Meningkatkan
 Kepercayaan Publik*. Jakarta: Media Kekayaan Negara Ed 1.

Thoha, Miftah. 1998 *Prilaku Organisasi* :*Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Winarno, Budi.2001 *Teori dan Proses Kebijakan Publik,* Yogyakarta, *Media Pressindo*

Undang-UndangNO.25Tahun 2009 TentangPelayanan Publik,

[http://transparansi.or.id/about/reformasi-birokrasi/latar-belakang-reformasi- birokrasi.html](http://transparansi.or.id/about/reformasi-birokrasi/latar-belakang-reformasi-%20birokrasi.html).)