



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN POSO**

Sapruni

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sintuwu Maroso, Indonesia

Info Artikel	Abstrak
<i>Sejarah Artikel</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten poso yang berjumlah 104 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karakteristik populasi yaitu sebanyak 50 orang dari 104 orang atau 48,10 %, dimana jumlah sampel tersebut menggunakan <i>purposive sampling</i>
<i>Kata Kunci:</i> Pengembangan, Efektivitas, Efisiensi	Dari hasil penelitian di dapatkan Bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dilingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, agar dalam menjalankan tugas-tugas teknis operasional berjalan lancar terutama untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing secara struktural. Faktor pendidikan formal menjadi sangat urgen, dan begitu pula mutlak didukung oleh pelatihan dan keterampilan sehingga diperoleh SDM yang berkualitas. Dalam menempatkan personil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika harus mengutamakan latar belakang pendidikan yang menganut prinsip <i>the right man on the right place</i> yaitu menempatkan pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Hal yang tidak kalah pentingnya harus diperhatikan adalah faktor kedisiplinan, dedikasi dan tanggung jawab serta memelihara loyalitas kepada atasan serta menaati peraturan kepegawaian yang berlaku.

© 2013 Universitas Sintuwu Maroso

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional dan daerah, oleh karena itu perlu dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam sebuah organisasi atau lembaga birokrasi pemerintahan menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sebagai aparatur negara. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya aparatur dimaksudkan untuk lebih memantapkan kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Terdapat dua alasan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yaitu : *Pertama*; Sumber daya manusia sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi serta kinerja organisasi, karena secara individual peran setiap orang dalam organisasi turut menentukan. Jika dilihat dari segi perusahaan, maka secara khusus sumber daya manusia diperlukan dalam mendesain, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan barang, mengalokasikan sumber daya berupa finansial serta menentukan arah dan tujuan perusahaan. *Kedua* ; Sumber daya manusia juga merupakan hal yang penting dalam memberdayakan potensinya dilihat dari sudut kualitas dan kuantitas dalam menjalankan roda organisasi. Oleh karena itu tanpa adanya potensi sumber daya manusia proses dan mekanisme organisasi tidak mungkin bisa berjalan dengan baik. Seluruh sumber daya yang dapat digerakkan dalam suatu organisasi yang sering dikenal dalam sistem informasi manajemen sebagai aset yang memiliki daya saing inovatif serta efektivitas dalam menguasai *power*, disebut 3 M (*Man, Money, Material*). Bilamana kepemilikan *power* tersebut semakin vertikal, artinya semakin keatas maka organisasi semakin kuat. Jadi secara kualitas faktor *man* (sumber daya manusia) jika dimiliki oleh organisasi dalam bentuk apapun bergerak keatas, maka dayanya semakin kuat yaitu menunjukkan akan kemampuan organisasi. Begitu pula sumber daya manusia mutlak memerlukan penguasaan informasi atau pengetahuan yang disebut *empowerment*. Kepemilikan *empowerment* sifatnya *horizantal*, artinya semakin luas *empowerment* maka sebuah organisasi akan semakin kuat. Kenyataan

dalam proses globalisasi kurang disadari bahwa organisasi manapun yang memiliki *empowerment* akan mampu mengungguli atau berdaya saing tinggi dibandingkan yang hanya mengandalkan *power*. Jika suatu organisasi tidak mampu memberdayakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki baik *power* maupun *empowerment*, maka dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak akan mampu menghadapi persaingan terutama di era desentralisasi dan otonomi daerah. Oleh karena itu kuantitas sumber daya manusia mutlak didukung oleh kualitas secara individual karena akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi. Disinilah pentingnya dilihat pengembangan sumber daya manusia itu dari sudut aspek kualitas fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dengan keterampilan yang tinggi. Jadi jelaslah bahwa upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan program peningkatan kesejahteraan, sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik melalui pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam memacu kemandirian memanfaatkan sumber-sumber daya pembangunan yang dimiliki setiap daerah. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.

Proses peningkatan tersebut mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas sumber daya manusia yang akan memanfaatkan semua fasilitas yang dimiliki oleh organisasi yang disebut *power* dan *empowerment* itu. Dari beberapa hal yang diutarakan dimuka, jelaslah

bahwa peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan dan pembangunan sangat dominan, sehingga perlu ditingkatkan kualitasnya. Perubahan tidak mungkin terjadi jika potensi sumber daya manusia diabaikan peranannya, apalagi di Era Reformasi dan Otonomi Daerah mengharuskan pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki sikap mental dalam bekerja untuk kepentingan Negara bangsa. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan terutama rendahnya produktivitas kerja yang bisa mempengaruhi efektivitas dan efisiensi. Rendahnya produktivitas pegawai disinyalir sebagai dampak dari aspek keterampilan yang belum memadai. Apa yang disinyalir oleh Siagian (2001) bahwa telah mengidentifikasi tiga jenis kelemahan keterampilan yang masih melekat pada pegawai di Indonesia yaitu:

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin, menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.
2. Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan.
3. Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya *Automatic Data Processing (ADP)* atau *Electronic Data Processing (EDP)*”.

Dipihak lain suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik.

Disamping itu dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya sebagaimana pendapat Siagian dimuka, maka organisasi tersebut bisa mengikuti perubahan dan perkembangan zaman. Oleh karena itu semua pegawai pada Lembaga Pemerintahan harus menyesuaikan diri untuk memanfaatkan teknologi dan inovasi-inovasi baru yang akan berkembang dimasa mendatang.

Maka dalam konteks ini, dimana Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso selaku lembaga yang bersentuhan langsung dengan pengembangan teknologi informasi, mutlak memperhatikan pengembangan pegawainya. Pengembangan kemampuan pegawai akan cenderung mempengaruhi kinerja organisasinya dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi serta pengelolaan manajemen secara internal.

Menyadari akan pentingnya hal-hal yang diutarakan dimuka, maka penulis melakukan penelitian dengan mengajukan judul “ **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso**”.

## TEORI DAN KONSEP

### 1. Pengertian Pengaruh

Menurut Peter Salim dan Yenny (1991 : 342) bahwa “Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”. Sedangkan M.J.S Poerwadarmanta (2007 : 865) mengatakan “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gaib, dsb). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah kekuatan atau daya yang timbul dari sesuatu apakah orang atau benda yang membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan. Sehubungan dengan uraian tersebut maka kaitannya terhadap kinerja organisasi Kantor Penanaman Modal Kabupaten Poso bahwa tingkat pendidikan berpengaruh. Tingkat pendidikan yang tinggi pengaruhnya akan lebih baik dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi pegawai (aparatur) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso diharapkan tercapai secara efisien dan efektif.

### 2. Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

Oleh karena itu sebelum dibicarakan lebih jauh substansi pengembangan pegawai itu sendiri, maka terlebih dahulu perlu dipahami secara teoritis dan konseptual tentang pengertian pengembangan.

Menurut Sinnamora (2004 : 287) mengemukakan pengertian pengembangan (*development*) adalah : “Penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi”. Sedangkan Mukijat ( 2001 : 2) mengemukakan pengertian pengembangan sebagai berikut : “ Pengembangan berarti hal-hal yang berlainan bagi ahli dibidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, keterampilan), dalam teknologi (misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas) dan dalam peranan”.

Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan merupakan suatu bentuk dan upaya serta kewajiban setiap manajer, karenanya merupakan hak dari setiap individu pegawai untuk mendapatkan pembinaan.

Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri, artinya melalui pegawai yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidak seimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan kedisiplinannya.

Selanjutnya Hasibuan (2002 : 69), mendefinisikan pengembangan sebagai berikut : “Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (diklat). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan”.

Hasibuan (2002 : 72-73) juga mengelompokkan jenis pengembangan menjadi dua yaitu :

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.
- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Hal ini dilakukan perusahaan karena adanya tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Dari penjelasan di muka, dapat dikatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi yang lebih baik dari pada sebelumnya.

Sedangkan tujuan pengembangan adalah untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja pegawai masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang, jadi istilah pengembangan pada dasarnya mengandung pengertian upaya organisasi dan manajemen secara terencana, bertahap dan berkelanjutan guna memberikan informasi tentang keadaan pegawai mengenai cara dan sikap serta perilaku untuk bekerja lebih baik dari keadaan sebelum mereka dikembangkan.

### 3. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan SDM dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seseorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang

pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan dan *human relations*.

Menurut H. Hadari Nawawi (2000) yang dimaksudkan sebagai sumber daya manusia adalah meliputi tiga pengertian :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya selain manusia terdiri atas ; sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya akan tetapi sumber daya manusia adalah merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, cipta dan karsa, kebutuhan, pengetahuan serta keterampilan, motivasi, karya, prestasi, dan sebagainya. Pada prinsipnya SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki fasilitas yang amat bagus, dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa mencapai sasaran dan tujuan maka tak ada manfaatnya. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu organisasi dalam bentuk apapun.

Terdapat dua alasan dalam hal ini, *Pertama*; Sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber dana finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*; Sumber daya manusia merupakan pengelola utama dalam konteks menjalankan aktivitas roda organisasi agar terus menerus bergerak dinamis.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran suatu organisasi. Kemudian “ sumber daya manusia harus didefinisikan aktivitasnya, apa semestinya sumber daya itu melakukan sesuatu, dan apa sesungguhnya yang dihasilkan oleh sumber daya tersebut”.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi/misi, tujuan dan pencapaian hasil organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, proses yang ada dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan. Menurut Miftah Thoha (2005 : 60), arti penting manusia dalam organisasi dikatakan : “ Betapapun majunya suatu organisasi dan betapapun modernnya peralatan yang digunakan, manusia dalam organisasi tetap menduduki peranan yang menentukan”. Selanjutnya Miftah Thoha(2005: 6) mengemukakan bahwa kemampuan seseorang dalam organisasi ditempuh dengan pengalaman. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dapat dipetik dari

segenap peristiwa atau hal-hal yang dilalui dalam perjalanan hidup seseorang. Dari pengalaman seseorang akan mendapat pengetahuan sehingga menjadikan mereka lebih menguasai bidang kerja yang ditekuninya dan pengalaman yang membantu seseorang dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

Dengan demikian pengalaman adalah suatu hal yang telah dikerjakan oleh seseorang, apa yang telah dikerjakan seseorang itu kadang benar dan kadang keliru. Dan bisa juga apa yang telah dilakukan pada masa lalu itu sebagai pengalaman atau guru besar, sehingga hal itu akan menyebabkan seseorang akan lebih bertindak hati-hati dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan sehingga menjauhi kekeliruan.

Sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi menurut Zainun (1989). Sejalan dengan itu dikemukakan pula oleh Notoatmodjo (1992), bahwa sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu : (a), mutu atau kualitas yang dapat diukur melalui kemampuan fisik seperti kesehatan jasmani, kekuatan untuk bekerja dan kemampuan non fisik misalnya kecerdasan mental, (b) jumlah atau kuantitas yaitu; banyaknya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dijelaskan juga bahwa manfaat sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan keberhasilan suatu lembaga, tanpa diimbangi kualitas dari staf atau karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas itu. Esman (1989) menyatakan bahwa sumber daya yang paling penting untuk sebuah organisasi adalah stafnya yang memiliki pengetahuan dan keahlian serta mempunyai komitmen terhadap program organisasi. Dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia sering disebut *human resources*, tenaga atau kekuatan manusia, faktor yang sangat menentukan sebagai perencana, pelaksana, pengendali, pengawasan maupun evaluasi dan memanfaatkan hasilnya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa potensi sumber daya manusia akan menentukan efektivitas dan efisiensi kerja

dalam menentukan keberhasilan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso dalam mengemban tugasnya.

#### 4. Konsep Pengembangan Pegawai

##### a. Pendidikan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya agar dapat tercapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien. Efektivitas organisasi sangat tergantung kepada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan keterampilan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2001 : 79) bahwa ; “ Pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Selanjutnya Soedaryamanto (2003 : 46) mengemukakan bahwa : “manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong perkembangan dasar yang ada padanya”.

Pendidikan pegawai sangat perlu untuk diperhatikan agar prinsip *the right man on the right place* dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi. Pada umumnya para pegawai tentunya mengharapkan agar mereka ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Menurut Siagian (2001 : 173), bahwa ; “ Prinsip dimuka sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah”. Ketepatan dalam penempatan tersebut oleh Siagian (2001 : 57) lebih lanjut menyatakan bahwa : “ Pendidikan dapat bersifat formal, akan tetapi dapat pula bersifat non formal. Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak terhadap sebagian orang. Pendidikan di lembaga perguruan tinggi, terjadi diruang

kelas dengan program yang ada pada umumnya “*structured*”. Dipihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi dimana saja karena sifatnya yang *unstructured*”. Pendapat diatas menyatakan bahwa pendidikan formal dimulai dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan non formal adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar pendidikan formal, dapat melalui pelatihan, kursus-kursus. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

b. Pelatihan

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. Sinamora (2004 : 51) mengemukakan pendapatnya bahwa : “ Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu”. Dengan adanya pelatihan sebagai bagian pengembangan pegawai, maka organisasi dapat meningkatkan hasil kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas.

Secara umum keterampilan dapat dibagi menjadi tiga bagian pokok dan menurut Robert R.Katz dalam Hasibuan (2002 : 34) yaitu “*technical skill, conceptual skill and human skill*”. *Technical skill* yaitu kemampuan manusia yang diperoleh melalui kursus-kursus dari lembaga dan latihan. Lebih lanjut Hasibuan (2002 : 35) menguraikan bahwa : “ *Technical skill* adalah kemampuan menggunakan alat-alat, prosedur, dan teknik suatu bidang yang khusus”. Dalam melakukan tugasnya karyawan membutuhkan keterampilan teknis yang cukup. Selanjutnya diuraikan bahwa : “keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi dan memadukan semua kepentingan dan kegiatan organisasi”. Kemampuan ini mendukung karyawan untuk mampu memandang organisasi secara keseluruhan dan memahami masalah yang dihadapi. Dengan kemampuan itu maka karyawan dapat melakukan perencanaan kerja dengan memperhitungkan kemampuan-kemampuan organisasi serta tujuan yang hendak dicapai.

Dengan kemampuan kerja sama yang baik akan dapat menciptakan pencapaian tujuan organisasi. Sesuai uraian Saksono (2002 : 119) bahwa : “ Diklat aparatur mengarah pada upaya peningkatan : (1). sikap dan semangat, pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air. (2). Kompetensi teknik manajerial, dan/atau kepemimpinannya. (3). efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

c. Penempatan Pegawai

Dalam pelaksanaan mengembangkan kepegawaian, maka penempatan pegawai harus diperhatikan berdasarkan prosedur administrasi dengan baik dan tepat. Menurut Manullang (1998 : 116) mengungkapkan bahwa : “Penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru”. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai. Penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya dengan baik pula. Agar proses penempatan ini dapat memenuhi kepentingan organisasi dan pegawai yang bersangkutan, maka prinsip “*the right man on the right place doing the right place*” harus diupayakan.

Hal demikian ini tidaklah sulit diaplikasikan jika sejak awal telah diantisipasi. Prinsip ini hanya dapat terlaksana bilamana syarat-syarat jabatan yang dimiliki manusianya (*qualifications*) sesuai dengan syarat-syarat jabatan yang akan ditempati. Kesesuaian antara kualifikasi dan tuntutan jabatan hanya dapat terpenuhi bilamana telah dilakukan melalui sistem analisis jabatan. Manullang (1998 : 124 ) mengungkapkan bahwa : ”terdapat tiga hal pokok yang dilaksanakan dalam penempatan pegawai yaitu : Promosi, Pengalihan dan Penurunan Pangkat”.

## d. Mutasi

Jika seseorang pegawai bekerja dengan kurang bergairah, kemungkinan besar karena pegawai tersebut merasa bosan atau sudah jenuh. Jika hal tersebut akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, tentunya akan membawa kerugian bagi organisasi. Sementara tidak ada organisasi yang mau mengalami kerugian. Kegiatan memindahkan pegawai dari suatu bagian (tempat kerja) ke bagian yang lain bukanlah merupakan kegiatan yang dianggap tidak bermanfaat. Hal ini disebabkan karena mutasi diperlukan agar pegawai memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang lebih luas.

Pengertian mutasi menurut Buchari (2000 : 104) menyatakan bahwa: “kegiatan pimpinan suatu organisasi atau instansi untuk memindahkan pegawai dari jabatan tertentu ke jabatan lain yang sejajar tingkatannya dengan tujuan untuk memperoleh manfaat dari prinsip *the right man on the right place* agar instansi tersebut dapat menjalankan fungsinya secara efektif “. Mutasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia disebut juga dengan alih tugas. Siagian (2001 : 171) menguraikan bahwa “Alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk *pertama*; adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Sedangkan bentuk *kedua*; adalah alih tempat atau pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama”.

## 5. Pengertian Efektivitas

Untuk memahami pengertian efektivitas, maka perlu diingat bahwa kata dasarnya adalah efektif yang berarti berhasil guna atau sering disebut tepat guna. Pemahaman tepat guna adalah bagaimana kita memanfaatkan sesuatu barang bisa tepat penggunaannya. Oleh karena itu pengertian efektivitas oleh A.W. Widjaja (1987 : 79) menjelaskan bahwa : “Efektivitas adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dagang dan kemungkinan membuat laba atau keuntungan“. Pendapat tersebut menekankan pada

bagaimana mencapai sasaran yang dikehendaki dengan perhitungan agar mendapatkan keuntungan akibat adanya pengorbanan biaya. Oleh sebab itu jika kita menghendaki sesuatu tercapai harus memperhitungkan seberapa besar pengorbanan yang kita keluarkan.

Menurut Handoko (1993 : 7) memberikan pengertian bahwa : “ Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pendapat yang lain dikemukakan Emerson dalam Handayani (1985: 16) bahwa : “Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelaslah bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, hal itu dikatakan efektif. Jadi apabila tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, maka pekerjaan itu dikatakan tidak efektif”. Sehubungan dengan itu S.P. Siagian (2003 : 160) lebih menekankan bahwa : “Aparatur yang berhasil guna atau efektif berarti mampu memanfaatkan dana, daya, sarana, prasarana dan sumber daya manusia yang telah ditentukan atau dialokasikan dengan hasil yang optimal-bahwa jika mungkin maksimal-dalam batas waktu tertentu yang telah ditetapkan pula. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan “saudara kembar” dari “efisiensi”. Apa yang diutarakan oleh S.P.Siagian dimuka lebih mengarah kepada bagaimana kemampuan memanfaatkan seluruh sumber-sumber daya yang ada dan diperlukan untuk mencapai tujuan dan dapat digunakan secara efektif dan efisien.

## 6. Pengertian Efisiensi

Secara etimologi pengertian efisiensi berbeda jauh dengan efektivitas terjemahan efisiensi yang berasal dari bahasa lain *Efficere* yaitu bermakna daya guna, sedangkan efektivitas adalah hasil guna yang memiliki penekanan efeknya atau hasilnya agak kurang memperhatikan pada pengorbanan yang diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Efisiensi atau daya guna menekankan pada hasil yang ingin dicapai serta pada dasarnya imbalan jasa/penghargaan yang disesuaikan dengan pengorbanan yang diberikan sebelumnya.



Dalam pengkajian ilmu administrasi, umumnya mempergunakan efisiensi atau daya guna sebagai kerangka dasar atau azas sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai dengan hasil yang terbaik disertai dengan penghagaan yang terbaik pula. Hal ini dapat pula dilihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002 : 284), dijelaskan bahwa : “efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya); mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan cermat; berdaya guna”. Dari penjelasan tersebut tergambar bahwa efisiensi adalah mengefisienkan segala sesuatu usaha yang dikerjakan secara tepat dan cermat agar berdaya guna. Jadi efisiensi dapat juga dikatakan sebagai perbandingan antara *input* dan *output*, antara daya usaha dan hasil atau antara pengeluaran dan penghasilan, atau antara biaya dan kenikmatan yang tercapai.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan tipe penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran fakta objek yang diteliti tentang pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten poso yang berjumlah 104 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karakteristik populasi yaitu sebanyak 50 orang dari 104 orang atau 48,10 %, dimana jumlah sampel disebut menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang di dapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif Kualitatif Data Hasil Penelitian

Seperti telah diutarakan pada pembahasan sebelumnya tentang teknik analisis data hasil penelitian, maka berdasarkan data kualitatif yang dikumpulkan melalui kuisioner (daftar pertanyaan) secara terstruktur, maka berikut ini penulis akan membahasnya dengan menggunakan instrument

Tabel Frekuensi. Tabel-Tabel frekuensi disusun berdasarkan struktur jawaban yang dipilih oleh para responden sehingga berturut-turut dapat diperhatikan persentasi jawaban masing-masing responden yang memilih jawaban menurut substansi obyektivitasnya. Persentatifnya dihitung berdasarkan rumus proporsi yaitu perbandingan antara pembilang dan penyebut, yaitu jawaban responden menjadi pembilang dan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang menjadi penyebutnya. Setelah itu berturut-turut dianalisis secara deskriptif kualitatif pada masing-masing persentasi untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.

**Tabel 1**  
**Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu Tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai ?**

No.	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Berpengaruh	32	64,00
2.	Berpengaruh	18	36,00
3.	Kurang Berpengaruh	-	-
4.	Tidak Tahu	-	-
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tabun 2014*

Dari tampilan Tabel 1 dimuka dapat diperhatikan bahwa responden yang memilih jawaban “sangat berpengaruh” sebanyak 32 orang atau 64 %, itu berarti bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia sangat dominan dalam upaya mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso. Selanjutnya responden yang memilih jawaban “berpengaruh” sebanyak 18 orang atau 36 %, artinya pengembangan sumber daya manusia terhadap upaya mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh secara signifikan.

**Tabel 2**

**Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu, Apakah Pendidikan Formal Berpengaruh Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai?**

No	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Berpengaruh	28	56,00
2.	Berpengaruh	16	32,00
3.	Kurang Berpengaruh	2	4,00
4.	Tidak Tahu	4	8,00
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tabun 2014*

Dari Tabel 2 diatas dapat diperhatikan jumlah responden yang berpendapat bahwa pendidikan formal “sangat berpengaruh” dalam rangka pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sebanyak 28 orang atau 56 %. Dalam hubungan ini responden menyadari betapa pentingnya pendidikan formal sangat menentukan kualitas seorang pegawai dalam bekerja sehingga faktor efektivitas dan efisiensi bisa tercapai. Selanjutnya sebanyak 16 orang responden atau 32 % yang memilih jawaban bahwa pendidikan formal “berpengaruh”, sama artinya signifikansi terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan faktor pentingnya pendidikan formal diutamakan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa pendidikan formal memegang peranan yang sangat berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso. Sedangkan responden yang menjawab bahwa pendidikan formal “kurang berpengaruh” terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, terdapa hanya 2 orang atau 4 %, mungkin anggapan responden tersebut dilihat dari faktor kesadaran pegawai dalam bekerja tidak terlalu berkorelasi dengan pendidikan formal. Terdapat pula responden yang menjawab “tidak tahu” sebanyak 4 orang atau 6 %, artinya menurut penulis mungkin mereka beranggapan bahwa hubungan signifikansi pendidikan formal terhadap

pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas kerja dan efisiensi belum dapat dimengerti. Oleh karena itu secara deskriptif kualitatif apa yang digambarkan pada Tabel 2 dimuka, menggambarkan pendapat responden yang sebenarnya dalam memahami pertanyaan yang diajukan oleh penulis sehingga mereka memilih jawaban yang terstruktur berbeda-beda persentasenya. Selanjutnya pada Tabel 3 akan digambarkan bagaimana keadaan sesungguhnya tentang pentingnya pelatihan dan keterampilan bisa berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso.

**Tabel 3**

**Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu, Apakah Pelatihan dan Keterampilan Mempunyai Pengaruh Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso?**

No	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Berpengaruh	26	52,00
2.	Berpengaruh	18	36,00
3.	Kurang Berpengaruh	4	8,00
4.	Tidak Tahu	2	4,00
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tabun 2014*

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 3 diatas menggambarkan bahwa ternyata responden yang memilih jawaban bahwa pelatihan dan keterampilan “sangat berpengaruh” terhadap pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sebanyak 26 orang atau 52 %. Artinya bahwa mereka menyadari betapa pentingnya pelatihan dan keterampilan diberikan kepada pegawai agar lebih menambah pengetahuannya dalam mengelola pekerjaannya sesuai dengan *job description* masing-masing. Selanjutnya terdapat responden yang memilih jawaban bahwa pelatihan dan keterampilan “berpengaruh” terhadap pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi

kerja pegawai sebanyak 18 orang atau 36 %. Hal itu menggambarkan bahwa secara deskriptif kualitatif sebagian besar (26 orang + 18 orang) atau 88% pegawai menyadari bahwa pelatihan dan keterampilan mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, jika dibandingkan dengan yang menjawab “kurang berpengaruh” hanya sebanyak 4 orang atau 8 %, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 2 orang atau 4 % sehingga seluruhnya hanya 12 %. Mungkin dari sebagian kecil tanggapan tersebut, akibat mereka belum merasakan asas manfaat dari pentingnya pelatihan dan keterampilan untuk mengembangkan sumber daya aparatur. Oleh karena itu menurut penulis bahwa pendidikan formal sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama di era desentralisasi otonomi daerah dewasa ini, namun yang tidak kalah pentingnya juga pelatihan dan keterampilan.

**Tabel 4**

**Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu Apakah Perlu Diperhatikan Penempatan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Harus Sesuai Dengan Keahliannya?**

No	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat perlu	24	48,00
2.	diperhatikan	18	36,00
3.	Perlu diperhatikan	6	12,00
4.	Sesuai dengan kebutuhan	2	4,00
	Tidak tahu		
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tahun 2014

Dari data yang ditampilkan pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban tentang perlunya diperhatikan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya adalah sebanyak 24 orang atau 48 % yang menjawab “sangat perlu diperhatikan”. Itu berarti bahwa penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan bidang keahliannya atau mutlak memperhatikan prinsip *the right man on the right place* dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebabnya adalah banyak kasus terjadi penempatan seseorang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya mengakibatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya rendah. Selanjutnya

responden yang memilih jawaban “perlu diperhatikan” penempatan pegawai harus sesuai dengan bidang keahliannya adalah sebanyak 18 orang atau 36 %, dengan demikian rata-rata responden menginginkan bahwa penempatan pegawai tidak lagi berdasarkan “*personal likes and dislikes*” yang dikenal dalam filsafat administrasi menurut S.P.Siagian (2008 : 33), pada hal tuntutan pelaksanaan tugas mengharuskan tidak lagi memperhatikan faktor “suka dan tidak suka” melainkan yang diutamakan adalah keahlian seseorang. Tentu saja pendapat responden bahwa penempatan pegawai harus sesuai dengan kebutuhan memang perlu diperhatikan, dimana responden yang memilih jawaban “sesuai dengan kebutuhan” sebanyak 6 orang atau 12 %, dan selebihnya 2 orang menjawab tidak tahu sebanyak 2 orang atau 4 %. Oleh karena itu secara deskriptif kualitatif tergambar bahwa sebagian besar responden menyadari pentingnya penempatan seseorang pegawai supaya memperhatikan segi keahlian masing-masing, ketimbang penekanan pada kecenderungan “suka dan tidak suka” (*likes and dislikes*).

**Faktor - faktor yang mempengaruhi**

Seperti telah digambarkan pada Bab II dalam Bagan Kerangka Pikir, tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, maka akan dikemukakan pembahasannya melalui Tabel 5 dan Tabel 6. Penjelasan secara deskriptif kualitatif akan diutarakan berdasarkan substansi masing-masing faktor yang mempengaruhi terwujudnya efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, sehingga dapat dilihat korelasi jawaban terstruktur yang dipilih oleh para responden secara obyektif.

Dari data yang ditampilkan pada Tabel 5 dimuka, terdapat 30 orang atau 60 % responden yang memilih jawaban bahwa kesadaran dan dedikasi (pengabdian) “mutlak diperlukan” dalam menjalankan tugas sehari-hari yang diembankan kepada mereka. Selanjutnya sebanyak 20 orang atau 40 % yang memilih jawaban “diperlukan” kesadaran dan dedikasi (pengabdian) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing.

**Tabel 5**

**Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu Apakah Faktor Kesadaran dan Dedikasi Bagi Pegawai Mutlak Diperlukan Dalam Menjalankan Tugasnya?**

No	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Mutlak diperlukan	30	60,00
2.	Diperlukan	20	40,00
3.	Kurang diperlukan	-	-
4.	Tidak tahu	-	-
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tahun 2014*

Jika diperhatikan dalam pembahasan Bab III tentang pembagian tugas-tugas teknis operasional Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso yang memiliki Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (BPKB), maka personil-personil yang bertugas pada UPTD-BPKB tersebut diperlukan kesadaran dan dedikasi (pengabdian) yang tinggi. Karena tanpa kesadaran dan dedikasi dari para petugas teknis yang melayani setiap waktu bagi pengguna kendaraan bermotor yang ada di Kabupaten Poso, tentu saja keberadaan UPTD-BPKB tidak akan membawa asas manfaat sebagaimana diharapkan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas teknis operasional mutlak diperlukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Pengujian Kendaraan Bermotor dapat diketahui fungsi UPTD-BPKB Kabupaten Poso sebagai berikut :

.....Bahwa Balai Pengujian Kendaraan Bermotor(BPKB) yang sangat menentukan adalah kesadaran dan dedikasi(pengabdian) dari para personil-personil yang telah ditugaskan mengelola peralatan yang tersedia, sehingga semua kendaraan yang diuji dapat memenuhi kriteria persyaratan teknis untuk beroperasi dijalan raya. Tanpa kesadaran dan dedikasi para personil yang ditugaskan, maka pelaksanaan tugas-tugas teknis operasional akan mengalami hambatan.

Dari pernyataan Kepala UPTD dimuka dapat disimpulkan bahwa yang diperlukan bagi setiap petugas teknis adalah kesadaran dan

dedikasi(pengabdian) dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Tugas pokok dan fungsi adalah mengoperasionalkan UPTD-BPKB, agar bisa melayani para pemilik kendaraan bermotor terutama yang ada di Kabupaten Poso.

Selanjutnya dapat diperhatikan uraian pada Tabel Frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 6**

**Bagaimana Tanggapan Bapak/Ibu, Tentang Pentingnya Peningkatan Kedisiplinan Para Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika?**

No	Jawaban Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat penting	40	80,00
2.	Penting	10	20,00
3.	Kurang penting	-	-
4.	Tidak Tahu	-	-
Total		<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Olahan Tahun 2014*

Dari Tabel 6 yang ditampilkan dimuka, dapat diperhatikan bahwa sebanyak 40 orang atau 80 % yang memilih jawaban yang disediakan yang menyatakan “sangat penting” adanya kedisiplinan para pegawai dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso. Selanjutnya terdapat 10 orang atau 20 % yang memilih jawaban “penting” diperhatikan faktor kedisiplinan dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena bagaimanapun terpenuhi tingkat kebutuhan pegawai dari segi pendidikan formal dan kualitas keahliannya, namun yang paling menentukan suksesnya pelaksanaan tugas masing-masing pegawai adalah diperlukan dukungan kedisiplinan yang tinggi. Pada organisasi yang bagaimanapun kedisiplinan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, terutama dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sebagaimana yang selalu diutarakan oleh Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso dalam setiap pengarahannya bahwa:

..... Seyogianya untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai dalam lingkungan Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, harus memperhatikan faktor kedisiplinan sebagai bagian dari penegakkan aturan kepegawaian secara keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugas operasional dilapangan. Dengan demikian setiap tindakan dalam mengelola pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan harus dikerjakan dengan penuh kedisiplinan dan rasa tanggung jawab.

Dari pernyataan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada setiap pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, harus memegang dengan sungguh-sungguh kedisiplinan dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing. Karena tanpa dukungan kedisiplinan sebagai Pegawai Negeri Sipil mustahil dapat menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai Abdi Negara dan Abdi masyarakat. Sebagai sumber daya manusia tentu saja keberadaan Pegawai Negeri Sipil selalu diperhatikan untuk mengedepankan kepentingan pelayanan kepada masyarakat terlebih dalam memenuhi tuntutan di Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah.

## KESIMPULAN

1. Bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dilingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, agar dalam menjalankan tugas-tugas teknis operasional berjalan lancar terutama untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing secara struktural.
2. Faktor pendidikan formal menjadi sangat urgen, dan begitu pula mutlak didukung oleh pelatihan dan keterampilan sehingga diperoleh SDM yang berkualitas.
3. Dalam menempatkan personil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika harus mengutamakan latar belakang pendidikan yang menganut prinsip *the right man on the right place* yaitu menempatkan pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.
4. Hal yang tidak kalah pentingnya harus diperhatikan adalah faktor kedisiplinan, dedikasi dan tanggung jawab serta memelihara loyalitas kepada atasan serta menaati peraturan kepegawaian yang berlaku.

## SARAN

1. Dalam mengembangkan karier kepegawaian pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso perlu diperhatikan aspek promosi sebagai motivasi setiap pegawai sehingga selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
2. Dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, para pegawai harus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.
3. Penempatan pegawai harus menghindari aspek *likes and dislikes*, agar benar-benar tercapai prinsip yang mendahulukan kepentingan pengabdian bagi keperluan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- DEPDIKNAS, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta, Balai Pustaka.
- Hasibuan S.P.Malayu 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Handoko, Hani, 199, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Kaho, Josef Riwu, 2002, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Jakarta, Rajawali.
- Manullang, 1998, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Haji Mas Agung.
- Mardalis, 2010, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Manajemen Kepegawaian)*, Cetakan kedelapan, Yogyakarta, Mandar Maju.
- Moenir A.S 1997, *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Nawawi Hadari, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gajah Mada University Press.

- Notoatmodjo, Sukijo, 1997, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Balai Pustaka.
- Poerwodarminta, W.J.S, 1999, ***Kamus Umum Bahasa Indonesia***, Jakarta, Balai Pustaka.
- Saksono, Slamet, 2002, ***Administrasi Kepegawaian***, Jakarta, Kanisius.
- Saydam, Gouzali, 2000, ***Sumber Daya Manusia dan Kinerja(Human Resources Management)***, Jilid 2, Jakarta; PT. Toko Gunung Agung.
- Siagian SP, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinammora, Henry, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi III, Yogyakarta, STIE, YKPN.
- Sugiyono, 2000, ***Metode Penelitian Sosial***, Alfabeta, Bandung.
- Soedaryamanti, 2003, ***Sumber Daya Mnausia dan Produktivitas Kerja***, Bandung, Mandar Maju.
- Sofian Efendy Singarimbun, Masri, 1997, ***Metode Penelitian Survey***, Jakarta, LP3ES.
- Thoha,Miftah, 1999, ***Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara)***, Jilid II, Jakarta, Rajawali Press.
- Winardi, 1997, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Kelima, Bandung, Alumni.
- Zainun, Buchari, H, 2000, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Gunung Agung.