



Perilaku Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai

Alif Y. Walenta^{a, 1*}

^a Jurusan Administrasi Publik, FISIP, Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah, 94619

¹ alifwalenta@gmail.com*

*korespondensi penulis

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 05-03-2020

Disetujui: 21-03-2020

Kata Kunci:

*Organizational Behavior,
Organizational Structure,
Organizational Climate*

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Perilaku Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso serta faktor apa saja yang mempengaruhinya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data primer yang di kumpulkan adalah data yang di peroleh dari hasil wawancara dan hasil jawaban kuisioner. Sedangkan data sekunder metode pengumpulan datanya dilakukan selain melalui studi pustaka, juga melalui penelusuran dokumen-dokumen resmi yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Analisa data dilakukan secara deskriptif kualitatif berdasarkan variabel dan indikator yang sudah di tetapkan, yakni perilaku organisasi yang dilihat dari: (1) Karakteristik Organisasi, dengan indikatornya ; ada sasaran atau tujuan yang hendak dicapai, tugas dan tanggung jawab, pengembangan dan pelaksanaan sistem pengangkatan; (2) Karakteristik Individu, dengan indikatornya ; kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang dilihat dari aspek karakteristik organisasi, secara umum adalah belum dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Sedangkan perilaku organisasi yang dilihat dari aspek karakteristik individu/ pegawai, secara umum, juga belum dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi sehingga perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten belum dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai, antara lain di sebabkan oleh; faktor iklim organisasi dan struktur organisasi. Di sarankan: (1) karakteristik organisasi yang tercermin dari adanya tujuan, adanya tugas dan tanggung jawab, serta adanya pelaksanaan sistem pengangkatan, hendaknya harus jelas dan dapat diketahui serta di pahami dengan baik oleh pegawai; (2) karakteristik individu yang tercermin dari adanya kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan promosi, hendaknya organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi serta mempromosikan pegawai yang berkompoten terkait dengan promosi kepangkatan/ jabatan mereka.

Abstract: *The puposes of this study is to find out the Organizational Behavior of the Department of Transportation, Communication and Information in Poso Regency and factors influence it. The type of research used is descriptive qualitative. The primary data collected is data obtained from the results of interviews and questionnaire. While the secondary data collected by literature study and official documents related to the problem of the study. The Data analysis was carried out in a qualitative descriptive manner based on predetermined variables and indicators, namely organizational behavior as seen from: (1) Organizational Characteristics, with indicators; there are goals or objectives to be achieved, duties and responsibilities, development and implementation of the appointment system; (2) Individual Characteristics, with indicators; need for esteem and need for promotion. The factors that influence the organizational behavior of the District Communications and Information Technology Office have not been able to increase the effectiveness of employees' work, among others caused by; organizational climate factors and organizational structure. It is recommended: (1) organizational characteristics which are reflected in the existence of goals, the existence of duties and responsibilities, as well as the implementation of the appointment system, should be clear and can be known and understood well by employees; (2) individual characteristics which are reflected in the need for appreciation and the need for promotion, the organization of the Department of Transportation, Communication and Information of Poso Regency should be able to give awards to employees who are considered outstanding and promote competent employees related to their promotion to their rank/position*



PENDAHULUAN

Sejak diberlakukannya Undang–undang nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian di rubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Bangsa Indonesia telah memulai proses perubahan mendasar dalam kehidupan ketatanegaraan yang akan mempengaruhi segala dimensi kehidupan bangsa, baik dimensi politik, ekonomi, sosial maupun budaya.

Format kebijakan otonomi daerah yang ada pada saat ini menandai awal dari suatu perubahan fundamental dalam paradigma penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini. Kalau pada pemerintahan orde baru, pembangunan menjadi misi terpenting pemerintah (*developmentalism*) dan pemerintah yang pada masa itu menjadikan dirinya sebagai pusat kendali proses pembangunan itu (sentralisasi di tingkat nasional), kini harus mereposisi diri sebagai pelayan dan pemberdaya masyarakat dan harus menyebarkan aktivitasnya ke berbagai pusat (plusentris) di tingkat lokal. Dengan kata lain arus baru kehidupan politik kita sekarang adalah realitas pergeseran kekuasaan dari pusat (sentral) menuju lokus-lokus daerah (*desentral*) dan berbasis pada kekuatan masyarakat sendiri (*society*).

Seiring dengan peningkatan kualitas hidup masyarakat serta persaingan di era globalisasi, maka setiap daerah berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi Pemerintahan yang ada di Daerah guna pencapaian visi Pemerintahan Daerah secara keseluruhan. Olehnya, organisasi Pemerintahan yang ada di Daerah, dituntut untuk selalu tampil prima dalam mengemban misinya. Apalagi setelah keluarnya Peraturan Pemerintah nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Daerah di masing-masing wilayah di tuntut untuk mampu menggerakkan organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Undang-Undang tersebut dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai tindak lanjut dari adanya kebijakan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Poso mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Bupati Poso Nomor 17 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso. Kebijakan yang di ambil oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Poso ini, tidak lain dimaksudkan untuk merespon Peraturan Pemerintah nomor 84 tahun 2000 tersebut guna efektifitas dan efisiensi organisasi Perangkat Daerah yang ada di wilayah kerja Kabupaten Poso.

Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, adalah merupakan Dinas yang di percayakan untuk membantu pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perhubungan komunikasi dan informatika pada khususnya. Sebagai organisasi Perangkat Daerah, Dinas bersangkutan di harapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal guna pencapaian visi organisasi dan visi Pemerintah Daerah Kabupaten Poso secara menyeluruh.

Sebagai unsur pelaksana pemerintah kabupaten, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan fungsi:

1. Mengkoordinasikan tugas-tugas di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika yang meliputi: Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan manajemen dan rekayasa lalu lintas darat, laut, udara, komunikasi dan informatika;
2. Pembinaan, bimbingan, dan pengendalian keselamatan lalu lintas darat, laut, dan udara, komunikasi dan informatika;
3. Pemberian perizinan dan pembinaan angkutan darat, laut, udara, postel dan informatika;
4. Penyusunan perencanaan dan pelayanan serta pengendalian muatan;
5. Perumusan kebijakan penyusunan dan penetapan jaringan jalan kabupaten;
6. Perumusan kebijakan penetapan lokasi dan pelaksanaan teknis pengelolaan jembatan timbang;
7. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pembangunan dan penetapan lintas penyebrangan antar kabupaten;
8. Perumusan kebijakan pengelolaan perhubungan laut;
9. Perumusan, perencanaan, penunjukan lokasi pembangunan, penyebrangan, pengelolaan, pemeliharaan fisik serta pengendalian ketertiban terminal, halte, tempat parkir, pelabuhan sungai, danau, dan penyebrangan;
10. Perumusan kebijakan teknis di bidang telekomunikasi dan informatika;
11. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso; dan
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi;
13. Membagi tugas secara merata pada sekretariat dan bidang-bidang di lingkungan Dinas Perhubungan dan Informatika Kabupaten Poso;
14. Melakukan pembinaan administrasi dan aparatur di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso; dan
15. Melaporkan pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso kepada Bupati melalui Sekretaris Kabupaten.

Terkait dengan perilaku organisasi (seperti yang diungkapkan Kelly dalam Thoha, 2006 : 145 guru besar manajemen pada universitas Sir George Williams mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah; suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan institusi-institusi yang lebihbesar. Selanjutnya Argyris dalam Thoha, 2006 : 145 mengatakan; perilaku organisasi “sebagai bidang baru dari ilmu perilaku yang dikembangkan dengan titik perhatiannya pada pemahaman perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang sedang berproses” bahwa perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso, dalam berbagai hal dinilai kurang mendukung di dalam menciptakan efektifitas kerja pegawai.

Untuk membuktikan asumsi tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian secara empirik tentang perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso guna untuk

mengetahui dan mengevaluasi secara lebih mendalam tentang bagaimana perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu dengan memberikan penjelasan terhadap objek yang diteliti secara apa adanya tanpa membuat perbandingan-perbandingan dari masing-masing variabel yang diteliti. Dasar penelitian, peneliti menggunakan dasar penelitian survey yakni dengan cara melakukan pengamatan langsung serta pencatatan terhadap segala peristiwa yang terjadi pada objek yang akan diteliti guna memperoleh data yang di butuhkan untuk kemudian di olah dan di analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, masing-masing adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara penelusuran pustaka dan dokumen atau sumber data lainnya yang ada hubungannya (relevan) dengan maksud dan tujuan penelitian. Sedangkan data primer dilakukan dengan cara; observasi, kuisisioner, dan wawancara.

Instrumen penelitian yang peneliti gunakan adalah; lembaran daftar pertanyaan (kuesioner) dan panduan atau pedoman wawancara (*observation guide*). Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Data yang di peroleh dari hasil penelitian akan di kumpulkan, di olah secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mempermudah kegiatan analisis, maka data primer yang sudah di edit melalui proses seleksi, akan dimasukkan dalam tabel frekuensi untuk kemudian dilakukan persentase dan selanjutnya dilakukan penjelasan-penjelasan dari data tersebut. Sedangkan data sekunder yang sudah di edit melalui proses seleksi, akan di rangkum dalam rangkaian penjelasan secara apa adanya, guna menguatkan kesimpulan yang akan di tarik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku organisasi hakekatnya memusatkan perhatian pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Oleh karena persoalan-persoalan manusia senantiasa berkembang dan ruwet, maka perilaku organisasi yang tercermin dari karakteristik organisasi itu sendiri dan karakteristik individu sebagai anggota organisasi, dapat dijadikan sebagai alat instrument organisasi di dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja individu atau pegawai.

Karakteristik Perilaku Organisasi.

Karakteristik perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika sangat menentukan di dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Adanya suatu tujuan yang jelas, batas tugas dan tanggung jawab, dan sistem promosi yang terstruktur dengan baik, adalah cermin suatu perilaku organisasi yang baik di dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik perilaku Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso (sebagai organisasi), berikut secara berturut-turut akan ditampilkan hasil

jawaban responden terhadap pertanyaan kuisioner seperti yang terlihat pada table-tabel berikut di bawah ini.

Tabel 1.
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan : Apakah Selama Ini Saudara/i Sudah Mengetahui Persis Tentang Tujuan Yang Hendak Dicapai Organisasi.

| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|------------------|
| Sudah | 12 | 30 % |
| Belum | 24 | 60 % |
| Tidak tahu | 4 | 10 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat di atas, jelas sekali terlihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang, yang memberikan jawaban “ sudah “mengetahui persis tujuan yang hendak dicapai organisasi, adalah 12 orang (30%). Sedangkan yang memberikan jawaban “belum“ adalah 24 orang (60 %). Sementara yang memberikan jawaban “Tidak tahu”, adalah 4 orang (10 %). Hal ini memberikan petunjuk bahwa hampir sebahagian besar, yakni 24 orang (60 %) pegawai belum mengetahui persis tentang apa tujuan yang hendak dicapai oleh Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan: Menurut Saudara,Apakah Batas Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Saudara Emban Selama Ini, Sudah Jelas?

| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|------------------|
| Sudah | 10 | 25 % |
| Belum | 26 | 65 % |
| Tidak Tahu | 4 | 10 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat di atas, jelas sekali terlihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang, yang memberikan jawaban bahwa batas tugas dan tanggung jawab yang diemban pegawai adalah “belum jelas“, adalah 26 orang (65%). Selanjutnya yang memberikan jawaban “sudah“ adalah 10 orang (25%). Sedangkan yang memberikan jawaban “tidak tahu“ adalah 4 orang (10%). Hal ini memberikan petunjuk bahwa; secara umum, batas tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai, adalah belum jelas atau belum diketahui persis oleh pegawai.

Tabel 3.
Pertanyaan : Menurut Saudara, Apakah Pelaksanaan Sistem Pengangkatan Pegawai Selama ini, Sudah Berjalan Dengan Baik ?

| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|------------------|
| Sudah | 8 | 20 % |
| Belum | 20 | 50 % |
| Tidak Tahu | 12 | 30 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat di atas, jelas sekali terlihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang, yang memberikan jawaban bahwa

pelaksanaan sistem pengangkatan pegawai “sudah“ berjalan dengan baik, adalah 8 orang (20%). Selanjutnya yang memberikan jawaban “belum“ berjalan dengan baik, adalah 20 orang (50%). Sedangkan yang memberikan jawaban “tidak tahu“, adalah 12 orang (30%). Hal ini memberikan petunjuk bahwa pelaksanaan sistem pengangkatan pegawai yang merupakan bagian dari pada perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, secara umum belum berjalan dengan baik.

Berangkat dari hasil jawaban responden terhadap beberapa item pertanyaan kuesioner yang terkait dengan karakteristik organisasi, secara umum dapat dikatakan bahwa; karakteristik perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika yang tercermin lewat adanya tujuan organisasi, adanya batas tugas dan tanggung jawab, dan adanya system pengangkatan pegawai, adalah belum dapat mengendalikan atau mempengaruhi tingkah laku pegawai di dalam memacu efektifitas kerja mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut, dari hasil pengamatan peneliti terhadap objek yang diteliti, diperoleh gambaran bahwa perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika yang diharapkan dapat mengendalikan atau mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai terkait dengan efektifitas kerja mereka ketika mereka melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sudah diberikan, tidak terwujud seperti apa yang diharapkan. Selain tujuan organisasi yang kurang jelas dalam pencapaiannya, system pengangkatan pegawai yang tidak jalan sebagaimana mestinya, pendistribusian tugas dan pekerjaan yang tidak terstruktur dengan baik juga ikut mempertegas bahwa perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso belum memberikan efek yang positif terhadap perilaku pegawainya.

Karakteristik Perilaku Individu/ Pegawai.

Kebutuhan pegawai (sebagai anggota organisasi) akan adanya penghargaan terhadap prestasi kerja dan promosi kepangkatan atau jabatan, adalah merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika (sebagai organisasi).

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik perilaku pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso, berikut secara berturut-turut akan ditampilkan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuisisioner seperti yang terlihat pada table-tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.

Pertanyaan : Pernahkan Saudara/i menerima penghargaan atas prestasi yang sudah saudara/i lakukan terkait dengan tugas pekerjaan yang diemban ?

| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|------------------|
| Pernah | 2 | 5 % |
| Tidak pernah | 36 | 90 % |
| Tidak tahu | 2 | 5 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat di atas, jelas sekali terlihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang, hampir sebagian besar, yakni 36

(90 %) orang pegawai memberikan jawaban “ tidak pernah “ menerima penghargaan atas prestasi yang sudah dilakukan terkait dengan tugas pekerjaan yang mereka emban.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah kebutuhan pegawai akan adanya pelaksanaan promosi kepangkatan/ jabatan yang dilakukan sudah sesuai dengan harapan atau belum, berikut di bawah ini akan dintampilkan tabel jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang terkait dengan kebutuhan pegawai dimaksud.

Tabel 5.
Pertanyaan : Menurut saudara/ i, apakah pelaksanaan promosi kepangkatan/ jabatan di lingkungan kerja saudara/ i, sudah dilaksanakan sesuai harapan ?

| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|------------------|
| Sudah | 10 | 25 % |
| Belum | 16 | 40 % |
| Tidak tahu | 14 | 35 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat di atas, jelas sekali terlihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang, hampir sebahagian besar, yakni 16 (40 %) orang pegawai memberikan jawaban bahwa pelaksanaan promosi kepangkatan/ jabatan, adalah “ belum “ sesuai dengan harapan. Terkait dengan hal ini, berikut akan dipaparkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang narasumber berinisial “ A ”, mengatakan;

..... jujur saja pa’ semua pegawai yang ada di lingkungan kerja kita ini, pasti mengharapkan adanya semacam penghargaan atau promosi kepangkatan/ jabatan untuk setiap pegawai. Apalagi kalau ada pegawai yang berprestasi..... ? saya kira wajar saja kalau pegawai bersangkutan dapat diberikan penghargaan atau di promosikan untuk kenaikan pangkatnya/ golongannya namun selama ini, sepengetahuan saya, hal ini belum pernah terjadi di lingkungan kerja kami (Wawancara, Januari 2020).

Demikian halnya yang diungkapkan oleh narasumber yang lain berinisial “ E ” dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan;

..... soal pemberian penghargaan atau promosi kenaikan pangkat/ golongan terhadap pegawai jujur saja, sampai saat ini kami tidak tahu persis apa saja yang menjadi kriterianya kalau dikatakan salah satu kriterianya adalah prestasi kerja, buktinya kita yang bekerja sudah mencapai target, belum juga diberikan semacam penghargaan atau di promosikan padahal, dengan pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh lembaga sesungguhnya sudah bisa dijadikan dasar penilaian bagi pegawai untuk dapat di berikan penghargaan atau di promosikan kepangkatan/ jabatannya tapi hal ini,..... kayaknya tidak seperti yang kami harapkan ironisnya, ada pegawai yang tidak berprestasi dalam pekerjaannya, tapi kenaikan pangkatnya, mulus-mulus saja kalau sudah seperti ini, yaah kami *no coment* ? (Wawancara, Januari 2020).

Bertolak dari hasil jawaban responden terhadap kuisisioner dan wawancara seperti yang sudah dipaparkan diatas, menyiratkan pada kita bahwa karakteristik individu/ pegawai yang tercermin lewat adanya keinginan dan harapan pegawai akan adanya penghormatan atau promosi kepangkatna/ jabatan bagi pegawai (terlebih kepada pegawai yang berprestasi), belum terakomodir dengan baik oleh Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika sebagai organisasi tempat individu/ pegawai bekerja. Organisasi yang menekankan pada adanya *sinkronisasi* antara tiga dimensi pokok, yakni; dimensi teknis, dimensi konsep, dan dimensi manusia, ternyata belum saling melengkapi/ menunjang antara satu dengan lainnya terkait dengan pencapaian tujuan organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika secara umum, dan pencapaian tujuan peningkatan efektifitas kerja pegawai secara khusus.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.

Iklm Organisasi.

Organisasi adalah wadah atau tempat dari orang-orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan kerjasama tersebut, iklim organisasi yang merupakan bagian dari pada perilaku organisasi bersangkutan adalah dianggap faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, antara lain dapat dilihat dari persepsi pegawai terhadap kesesuaian volume/ beban kerja dan jumlah pegawai yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan, menunjukkan bahwa kesesuaian volume/ beban kerja dan jumlah pegawai yang ada di lingkungan kerja organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, adalah kurang sebanding. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah seorang narasumber berinisial “ D” dalam suatu wawancara, mengatakan :

Mengenai jumlah pegawai dibandingkan dengan volume beban kerja yang ada, sebetulnya masih menjadi masalah di lingkungan kerja kami. Tugas pekerjaan yang harus di kerjakan, lebih banyak dari pada jumlah pegawai yang akan menangani tugas pekerjaan tersebut. Hal ini di perparah lagi dengan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai terkait dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Akibatnya, dalam pelaksanaannya, tidak efektif (Wawancara, Januari 2020).

Hal yang senada, juga di ungkapkan oleh narasumber lain yang teramkum dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan;

Kadang kita sering kewalahan menghadapi tugas dan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada kami. Bagaimana tidak ? tugas pekerjaan yang kita lakukan, terlalu banyak untuk dapat di selesaikan dengan cepat jadi, tidak mungkin ! (Wawancara, Januari 2020).

Struktur Organisasi.

Kejelasan Pembagian Tugas dan Kejelasan Penyerahan dan Pendelegasian Kewenangan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perilaku organisasi, adalah faktor yang dinilai berpengaruh terhadap perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika.

Berdasarkan data dan pengamatan penulis di lapangan, tugas pekerjaan yang sudah di distribusikan kepada pegawai/ staf, dalam pelaksanaannya masih sering tidak terlaksana dengan baik. Hal tersebut terjadi, oleh karena pegawai/ staf tidak mengerti dengan uraian tugas yang telah diberikan kepadanya, pada sisi lain uraian tugas yang diberikan juga terlalu luas dan mengambang, sehingga para pegawai/ staf bingung harus mengerjakan yang mana. Sedangkan tugas yang diberikan kepada seorang kasubag (kepala sub bagian) acapkali bukan merupakan bidang tugasnya, dengan kata lain tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya serta uraian tugas yang telah diberikan. Ada pula pegawai/ staf yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh kasubidnya, namun oleh karena kasubid kurang mengerti dan tidak kreatif, maka pekerjaan tersebut diserahkan kepada pegawai/ staf.

Keadaan tersebut bila dibiarkan berlarut-larut tentunya akan menimbulkan masalah dalam organisasi, yaitu timbulnya rasa tidak adil antara pegawai yang ada. Dengan demikian hal tersebut akan menimbulkan pertentangan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah seorang narasumber “ A “ , sebagai berikut:

Uraian tugas telah saya baca dengan baik, namun masih banyak yang belum jelas dan mengambang. Pekerjaan yang diberikan Kepala Dinas sering pula kurang jelas sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung salah sehingga harus diperbaiki berulang kali dengan demikian menjadi lamban. (Wawancara, Januari 2020).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, sebagai berikut :

Pekerjaan yang ada dapat saya laksanakan, sebab sudah merupakan rutinitas bagi saya. Memang selalu ada pekerjaan subbag lain saya lakukan, bagi saya ini merupakan saling membantu saja, saya tidak keberatan bila tidak sering, namun kalau terus-terusan tentunya akan mengganggu tugas pokok saya. (Wawancara, Januari 2020).

Berikut ini wawancara penulis dengan pegawai yang tidak ingin namanya disebutkan :

Pekerjaan yang diberikan kepada saya sering bukan merupakan tugas saya selaku pegawai/ staf pada subbag ini, dengan kata lain melakukan tugas orang lain, yah !melencenglah. Pendistribusian pekerjaan kurang merata, siapa yang mau bekerja saja diberi beban yang berat, teman yang lain seolah masa bodoh dengan keadaan ini. (Wawancara, Januari 2020).

Kemudian, menanggapi semua wawancara di atas penulis berusaha untuk mewawancarai Kepala Dinas, sebagai berikut :

Memang ada kalanya pekerjaan yang saya distribusikan tidak pada bidangnya, hal ini untuk mengantisipasi agar cepat selesai dan sesuai dengan waktu, karena selalu saja pada saat dibutuhkan, staf yang akan melakukan pekerjaan bersangkutan tidak berada di tempat. Yah..... dapat dikatakan, staf yang ada, belum professional. (wawancara, Januari 2020).

Dari hasil wawancara Penulis dengan segala unsur pegawai yang ada pada lingkungan kerja Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika di atas, dapatlah diketahui bahwa pembagian tugas yang ada

belum jelas, walaupun ada dalam uraian tugas, namun belum dimengerti pegawai dengan jelas, sedangkan pekerjaan didistribusikan acapkali tidak pada job yang telah ditentukan dengan peraturan perundangan.

Kejelasan Penyerahan dan Pendelegasian Kewenangan.

Terkait dengan kejelasan penyerahan dan pendelegasian kewenangan, dari data yang diperoleh dan pengamatan langsung penulis pada saat penelitian, pihak pimpinan atau atasan ada memberikan kewenangan kepada setiap bawahannya, yaitu Kasubag dan Kabid. Namun Kasubag yang diberikan kewenangan tersebut acapkali tidak bisa memutuskan dengan cepat langkah-langkah penyelesaian suatu masalah, selalu saja harus menunggu Kepala Dinas, karena ia takut salah.

Sehubungan dengan kewenangan yang ada pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, berikut ini akan dikemukakan hasil wawancara penulis dengan seorang Kabid Angkutan Darat, sebagai berikut :

Wewenang memang sudah diberikan kepada saya, namun dalam berbagai hal saya masih harus juga menanyakan terlebih dahulu apa yang harus saya putuskan, karena bila tidak dilakukan demikian, saya merasa tidak enak bila atasan menyalahkan saya, hal tersebut telah sering saya alami. Dengan demikian saya juga tidak pernah mengambil keputusan sesuai dengan wewenang yang ada pada saya. (wawancara, Januari 2020).

Pada kesempatan berikutnya dikemukakan hasil wawancara dengan seorang Kabid lainnya, sebagai berikut :

Saya agak keberatan menghadiri rapat dinas dan semacamnya yang diwakilkan Kepala Dinas kepada saya, oleh karena walaupun sudah diberi wewenang untuk mewakilinya, namun apabila diperlukan suatu pendapat atau keputusan sebagai wakil dari Kepala Dinas, saya juga tidak bisa memutuskan langsung, oleh karena harus menanyakan terlebih dahulu kepada beliau. (Wawancara, Januari 2020).

Hasil wawancara dengan pegawai/ staf “ J ”, sebagai berikut :

Dalam bekerja sehari-hari saya selalu memperhatikan dan berpedoman kepada uraian tugas, sehingga bila ada orang lain yang berurusan ke sini yang memerlukan bahan yang berhubungan dengan kerja Dinas, walaupun saya tau dengan permasalahannya, namun bila bukan bidang tugas saya, maka saya tidak bisa memberikannya, oleh karena bukan merupakan wewenang saya dan saya tidak diberi wewenang untuk itu. (Wawancara, Januari 2020).

Bedasarkan hasil pengamatan dan wawancara seperti yang sudah dipaparkan di atas jelas sekali memberikan gambaran bahwa kewenangan yang sudah diberikan oleh atasan kepada bawahan, adalah tidak jelas.

PENUTUP

Kesimpulan.

1. Perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika yang dilihat dari aspek Karakteristik Organisasi, secara umum belum dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

2. Perilaku organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika yang dilihat dari aspek Karakteristik Individu/ Pegawai, secara umum, juga belum dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai.
3. Iklim dan Struktur organisasi adalah faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi.

Saran - Saran.

1. Karakteristik organisasi yang tercermin dari, masing-masing :
 - Adanya tujuan yang ingin di capai; hendaknya hal ini dapat diketahui dan di pahami dengan baik oleh seluruh pegawai. Adapun yang perlu diketahui dan di pahami dengan baik oleh pegawai dalam mencapai tujuan dimaksud, adalah konsekwensi dari pada tujuan yang hendak di capai tersebut.
 - Batas tugas dan tanggung jawab; hendaknya di ketahui dengan jelas oleh pegawai, agar mereka mengetahui persis yang mana harus mereka kerjakan dan yang mana tidak.
 - Sistem pengangkatan pegawai; hendaknya dapat dilakukan dengan cara yang lebih menekankan pada aspek kompetensi dan prestasi kerja pegawai.
2. Karakteristik individu yang tercermin dari, masing-masing :
 - Kebutuhan akan penghargaan, hendaknya organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi dalam tugas dan pekerjaannya.
 - Kebutuhan akan adanya promosi kepangkatan/ jabatan, hendaknya organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika lebih mengutamakan bagi pegawai yang berkompeten dan berprestasi terkait dengan promosi kepangkatan/ jabatan mereka.
3. Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, hendaknya lebih memperhatikan kesesuaian volume/ beban kerja dan jumlah pegawai yang akan menangani tugas pekerjaan, agar selalu berimbang.
4. Dalam pembagian tugas pekerjaan, hendaknya ada kejelasan dari organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, agar dalam pelaksanaannya, pegawai dapat mengetahui dan memahami kepada siapa mereka harus bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Beberapa Pemikiran tentang Otonomi Daerah, Media Sarana Press, Jakarta. 1987
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Danim, Sudarman, 2000, Pengantar Studi Penelitian Kebijakan, Bumi Aksara. Cetakan Kedua, Jakarta.
- Davis & Newstrom, 1996, Perilaku Dalam Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gaspersz, V., 1994, Manajemen Kualitas, Gramedia, Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.(Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta, Binarupa Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno, 1984, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hardjito, Dydiet, 2001, Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Indrawijaya Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Keban, T, Yeremias, 1999, *Capacity Building sebagai Prakondisi dan Langkah Strategis Bagi Perwujudan Otonomi Daerah Di Indonesia*, PJKA Volume 3 No. 2 Yogyakarta.
- Koentjoroningrat, 1981, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Moerdiono, 1992, *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan : Beberapa Pemikiran Pemecahan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rihu Kaho, Josef, 1998, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Salusu, J., 1998, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 1998, *Management Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1982, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Steers Richard.M.. 1985. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Stoner, AF James.1982. *Manajemen*, and Edition diterjemahkan.Jakarta Erlangga.
- Soewarno Handyaningrat, 2000, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Setyawan, Johny. 1988. *Pemeriksaan Kinerja*. Yogyakarta: BPFE
- Steers, Richard M., 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Thoha, M., 1993, *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa dan Intervensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Thoha M, 2006, *Isu-Isu Aktual Ilmu Administrasi Negara*, Yogyakarta.
- Thoha Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- UU Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian di rubah menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Pemerintahan Daerah
- PP Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Poso