

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN TAKALAR

EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES PERFORMANCE AT YOUTH AND EDUCATION EDUCATION DEPARTMENT OF TAKALAR DISTRICT

Jumalia Mannayong¹ dan Raimurti Djafar²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara, Makassar.
e-mail : jumalia_m@yahoo.com

² Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar
e-mail : raimurtidj@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah masih rendahnya efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Metode penelitian bersifat deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini dititik beratkan pada data sekunder. Guna mendapatkan hasil objektif ilmiah, maka metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mendapatkan data awal (data mentah) yang didapatkan langsung kemudian disimpulkan, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar dengan melihat indikator kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan kerja dan kemampuan membina komunikasi dengan pihak lain telah dapat dinyatakan efektif. Kendala yang dihadapi seperti kurangnya kemampuan pegawai dalam penguasaan bahasa asing dan masih kurang dan pemberian tugas kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya sejauh ini masih bisa diatasi oleh kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar dan tidak mempengaruhi kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, Efektivitas

Abstract

The problem discussed in this research is low effectiveness of employee performance in youth education and sport agency of Takalar district. Based on this problem, this study aims to determine the effectiveness of employee performance in youth education and sport agency of Takalar district. The research method is descriptive qualitative. The type of data used in this research is secondary data. In order to obtain objective scientific results, the data is collected by obtaining initial data (raw data) directly and concluding it. Instrument to gather the data are interviews, observation and document review. The results showed that the effectiveness of employee performance in youth education and sport agency of Takalar district by researching based on the indicators of the work quality, timeline, initiative, work competence and ability to communicate with other stakeholders have been declared effective. Constraints faced such as lack of ability of employees in the mastery of foreign languages and the assignment of employees who are not in

accordance with their competence so far can be overcome by the youth education and sport agency of Takalar district and does not affect the performance of employees

Keywords: *Employee Performance, youth education and sport agency of Takalar district, effectivity*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era perubahan yang penuh tantangan dan peluang maka aparatur negara sebagai pelayan masyarakat semakin dituntut dalam bekerja terutama dalam hal pemberian pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat menuju pemerintahan yang *good governance*. Dewasa ini perubahan demi perubahan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat. Ini dipandang penting guna meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan kearah pencapaian tujuan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Pengelola tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal bilamana penggunaan sumberdaya atau faktor produksi dilakukan tidak dengan proses yang benar. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan “proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan

pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai konsekuensi untuk mendukung reformasi diberagai bidang, telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan. Terbitnya undang-undang tersebut, pada dasarnya mengharapkan terwujudnya kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang efektif. Dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 antara lain dinyatakan bahwa sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Ciri-ciri profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi.

Pendidikan, Kepemudaan dan Keolahragaan mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan dan mempersiapkan Sumber Daya Manusia berkualitas dan mempunyai dedikasi yang tinggi. Melalui pembangunan

pendidikan diharapkan akan terwujud SDM yang mampu membangun kesejahteraan dirinya maupun masyarakatnya. Untuk mencapai harapan itu pemerintah daerah telah memberikan perhatian yang sungguh – sungguh, baik dalam penyiapan sarana dan prasarana serta tenaga pengelola pendidikan maupun upaya peningkatan mutu pendidikan namun belum mencapai hasil yang optimal.

Dengan terbitnya Undang – Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka pemerintah dalam hal ini Dinas Dikpora Kabupaten Takalar memberikan perhatian yang cukup besar sehingga kemajuan Pendidikan, Kepemudaan dan Keolahragaan di Kabupaten Takalar hingga sekarang banyak mengalami perubahan. Pelaksanaan program pendidikan termasuk pembangunan pendidikan telah menyebabkan makin maraknya suasana belajar mengajar pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pelayanan pendidikan telah menjangkau daerah terpencil, daerah pulau bahkan sampai pada penduduk miskin telah menikmati pendidikan.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar telah melaksanakan tugas utamanya yang telah menjadi tanggung jawab organisasi. Dari 6 (enam) sasaran yang telah ditetapkan dan 44 Indikator Kinerja Utama mulai tahun 2015

sampai dengan tahun 2016 mengalami perkembangan yang sangat signifikan dilihat dari faktor anggaran yang meningkat serta program dan kegiatan yang bertambah dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan dan seluruhnya telah mencapai target kinerja yang diharapkan.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, ini dikarenakan pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berhasil dilakukan atau tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Untuk itu kinerja seorang pegawai diharapkan mampu efektif dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Karena efektivitas merupakan ukuran suatu organisasi, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai seluruh keperluannya. Yang artinya organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan.

Mengacu pada indikasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Takalar dengan menggunakan lima aspek penilaian seperti yang dikatakan Mitchel dalam (Sedarmayanti 2009:51), yaitu:

“kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mengukur suatu kejadian/ fenomena/ gejala sosial dan dikembangkan dengan konsep teori. Peneliti mengumpulkan data dan menghimpun fakta tapi tidak melakukan pengujian hipotesa yang mendalam. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, dimana penentuan unit analisis yang berdasarkan judul penelitian ini lebih tepat diukur dengan pendekatan individu.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian untuk mengetahui langsung keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian.
2. Wawancara Memperoleh data dari narasumber dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan tanya jawab. Wawancara bebas untuk memperoleh informasi dan melengkapi data dengan cara memberikan pertanyaan langsung pada informan yang terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Takalar
 - b. Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Takalar
 - c. Kepala Bidang Pendidikan Dasar
 - d. Kepala Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan
 - e. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana
 - f. Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga

3. Metode Dokumentasi yaitu teknik dengan menelaah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yaitu data sekunder yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

Analisis secara kualitatif dilakukan dengan prosedur pengelolaan data yang dimulai dari :

1. Reduksi Data

Penulis melakukan perangkuman memilih hal-hal pokok dan kemudian memfokuskan pada hal-hal penting. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Display data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk: uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya.

3. Verifikasi

Langkah akhirnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung padatahap pengumpulan data berikutnya.

HASIL PENELITIAN

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Dengan demikian bahwa efektivitas lebih menekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menjadi ukuran bagi organisasi sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya itu dapat tercapai dengan baik.

Menurut James L. Gibson (Kurniawan, 2005:107) Efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang dikehendaki (sesuai dengan harapan) yang ditujukan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran yaitu masyarakat.

Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Wibowo (2008:7)

Menurut Costello (Wibowo 2008: 9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Menurut Wibowo (Fahmi 2010:3) Kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk

mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu dasar dalam membangun komunikasi antara bawahan dan atasan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi agar dapat terwujud.

Pencapaian sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga apa yang menjadi sasaran atau tujuan dapat tercapai, dengan kata lain tercapai tidaknya visi misi atau rencana dengan target dapat menjadi evaluasi sebagai dasar untuk mengukur tingkat efektivitasnya. Jika apa yang direncanakan organisasi dapat tercapai maka hal itu dapat dikatakan efektif, namun sebaliknya apa yang direncanakan organisasi belum tercapai maka hal itu tidak efektif dan menjadi bahan evaluasi kedepannya.

Efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar menurut Mitchell dapat diukur dari 5 sub Indikator yaitu: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan telaah dokumen maka hasil penelitian dari Efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar terdapat 5 sub Indikator kinerja yang menjadi indicator digunakan untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai menurut sub Indikator tersebut.

Pada indikator kualitas hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Takalar telah efektif karena pencapaian dari semua program yang ada dalam Rencana Kerja (Renja) telah berhasil 90 %, sehingga efektivitas Kinerja pegawai dinas pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar sudah bisa di jadikan contoh oleh kantor pemerintah lainnya. Meskipun masih ada yang harus diperbaiki dan menjadi kendala bagi efektivitas kinerja pegawai seperti terbatasnya kemampuan sumber daya manusia seperti kemampuan dalam menguasai bahasa asing yang menjadi perihalnya penting pada era global saat ini.

Kualitas hasil kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar pada dasarnya sudah baik, hal itu bisa kita lihat dari pencapaian kerjanya yang mencapai 90% dari 44 Indikator Kinerja Utama (IKU), 22 Program dan 199 Kegiatan

yang telah ditetapkan untuk tahun 2016 seluruhnya telah mencapai target kinerja.

Tabel I

Realisasi kinerja 2015-2016

No	Indikator	2015	2016
1.	Realisasi Anggaran Dana	97,13 %	98,73 %
2.	Program	20	22
3	Kegiatan	150	199

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Takalar

Perbandingan realisasi kinerja dan Capaian Kinerja tahun 2016 dan tahun 2015 sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak, meskipun masih ada kekurangan di tahun 2016 yaitu adanya beberapa kegiatan yang terlambat pencairan dananya. Pada tahun 2016 Program dan kegiatan bertambah dibandingkan tahun 2015 karena adanya tambahan dana yang diberikan oleh pemerintah untuk melaksanakan kegiatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, akan tetapi program dan kegiatan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan berkat kerjasama semua pihak meskipun masih ada kekurangan yang perlu dibenahi

Pada Indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan atau manajemen waktu dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Takalar untuk menghasilkan kinerja yang baik harus bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk itu kantor tersebut memberikan penghargaan bagi pegawai mereka jika menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan bagi pegawai yang malas akan di berikan sanksi/hukuman. Namun dalam hal ini pegawai Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar masih ada beberapa yang menambah jam istirahat sehingga menghambat pekerjaan pegawai tersebut sehingga dalam hal ini bukan hanya di berlakukannya sanksi dan penghargaan saja, tapi dibutuhkan kesadaran dari pegawai itu sendiri.

Pada Indikator prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan kreativitas yang dimiliki oleh pegawai, sudah baik dalam meningkatkan dan mensukseskan program yang ada sehingga efektivitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar bisa terwujud. Hal ini didasari akan meningkatnya tingkat pendidikan anak usia dini dari tahun 2015 yang mencapai tingkat realisasi 90 % dengan target 85% sedangkan pada tahun 2016 mengalami kenaikan yaitu sebesar 100%

realisasi dengan tingkat target sebesar 90% begitupun pada tingkat penduduk melek huruf yang membutuhkan kreativitas tinggi untuk mengajak para lansia agar mau ikut berpartisipasi dalam program ini yang juga mengalami peningkatan pada tahun 2016.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui presentase jumlah pencapaian Meningkatnya Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Tahun 2016 rata- rata sudah baik dari tahun sebelumnya. Peningkatan kinerja tersebut merupakan dukungan keberhasilan dari Program dan Kegiatan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) terhadap penguatan kelembagaan, penguatan kurikulum dan pembinaan kesiswaan PAUD di Kabupaten Takalar.

Pencapaian Kinerja yang tercermin dalam APK PAUD pada tahun 2016 sudah baik, sehingga dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya jumlah anak usia 1–6 tahun yang terlayani oleh PAUD baik melalui jenjang Formal (TK) maupun Non formal (KB,TPA,SPS). Upaya Pemerintah melalui Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar untuk meningkatkan jumlah layanan PAUD formal maupun non formal dengan memperluas akses layanan PAUD melalui penambahan dan bantuan Biaya Operasional

PAUD dan sosialisasi kemasyarakatan juga semakin ditingkatkan dengan menggalakkan PAUD dimasyarakat luas. Sedangkan dalam hal peningkatan mutu pendidik pemerintah berupaya menyelenggarakan orientasi teknis pembelajaran PAUD.

Pada Indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan pegawai kantor ini mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang efektif karena pegawainya punya motivasi kerja yang tinggi yang bisa meningkatkan kinerja pelayanan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar. Selain motivasi pegawai instansi ini pun memiliki rasa bertanggung jawab pada pekerjaannya, sehingga efektivitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar bisa terlaksana dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada Indikator Kemampuan Membina Kerja sama dengan Pihak Lain atau komunikasi sudah efektif karena dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar selalu bekerja sama dengan pihak lain dalam menjalankan tugasnya sebagai instansi pendidikan dan pengembangan pemuda dan olahraga salah satunya itu bekerja sama dengan tenaga pendidik atau guru.

PEMBAHASAN

Menurut Siagian (1997) bahwa “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya”. Dengan demikian bahwa efektivitas lebih menekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menjadi ukuran bagi organisasi sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya itu dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan Handoko (2003) mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah kemampuan untuk dapat memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya dapat tercapai.

Selanjutnya Kurniawan (2005) mengatakan mengenai ukuran efektivitas sebagai berikut :

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
- d. Perencanaan yang matang

- e. Penyusunan program yang tepat
- f. Tersedianya sarana dan prasarana
- g. Sistem pengawasan dan penegendalian yang bersifat mendidik.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2002) Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Harsuko (2011) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Untuk mengukur kinerja maka dibutuhkan ukuran tersebut berbentuk prestasi kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang menjadi kunci bagi organisasi atau perusahaan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah: Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, dan Disiplin waktu dan absensi.

Menurut Mitchel dalam (Sedarmayanti 2009:51) mengemukakan bahwa dalam melakukan penilaian kerja harus memperhatikan aspek-aspek kinerja pegawai.

- 1. Kualitas hasil kerja
- 2. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan

- 3. Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan
- 5. Kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain

Kualitas Hasil Kerja

Kualitas Hasil Kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar Kualitas Hasil Kerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kualitas hasil kerja pegawai pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Dalam peningkatan kualitas hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi dibutuhkan beberapa usaha untuk meningkatkannya hal itu bisa berupa pemberian pelatihan atau training sampai pada pembeian tunjangan kinerja bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Ketepatan waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor utama, secara sederhana pengelolaan waktu dikenal juga dengan istilah manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan alat yang efektif dalam membantu seseorang untuk mencapai tujuannya, untuk itu dibutuhkan pemahaman yang tepat untuk mengamalkan ilmu

manajemen waktu tersebut, agar waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Manajemen waktu ini dapat memberikan hasil yang lebih baik jika dilakukan dengan sungguh-sungguh tentunya dengan disiplin. Dan komitmen yang tinggi dari individu sangat dibutuhkan untuk mematuhi dan menjalankan manajemen waktu yang sudah ditentukan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga bias lebih efektif lagi jika memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawainya seperti memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak berada di kantor pada jam kerja atau yang terlambat masuk kerja saat waktu istirahat selesai.

Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan

Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan atau inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang. Saat kita mempunyai dorongan untuk mengidentifikasi masalah sekecil apapun itu maka kita sudah punya inisiatif, walaupun dalam kadar yang rendah.

Meskipun Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar tidak mempunyai kendala akan hal ini akan tetapi untuk menunjang agar program bisa berjalan

dengan baik, sebaiknya realisasi program pendidikan terutama pada usia lanjut bisa dikemas dalam program yang menarik dan tentunya dapat menarik bagi masyarakat.

Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan atau keterampilan kerja merupakan kecakapan seseorang (pengetahuan atau penguasaan) atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan istilah dari performance. Sebaiknya pemberian tugas kepada pegawai lebih disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai agar kesalahan dalam setiap hasil kerja pegawai bisa kita hindari akibat ketidakpahaman pegawai akan tugasnya yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

Kemampuan menekankan sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi maka potensi atau kemampuan dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (*input*) dan capability bersama motivation sebagai suatu yang dapat disebut sebagai faktor penilaian.

Kemampuan Membina Kerjasama dengan Pihak Lain

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang

dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak lain atau orang lain baik secara langsung atau menggunakan media. Penggunaan media saat ini sudah beragam bentuk seperti melalui surat, telepon, e-mail, fax, SMS (*Short Massage service*) dan berbagai media lainnya.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar harus lebih memperhatikan komunikasi mereka kepada instansi lain terutama pada setiap program yang akan dilaksanakan agar program tersebut bisa berjalan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menyimpulkan bahwa dalam penelitian terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar dari kelima Indikator yang menjadi indikator menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai sebenarnya telah efektif, dengan melihat hasil dari wawancara dan survey langsung yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Takalar telah mencapai 90 % dengan 22 Program dengan 199 kegiatan yang telah terlaksana dengan baik, meskipun kendala masih ada seperti kemampuan pegawai masih harus

lebih ditingkatkan terutama dalam penguasaan Bahasa Asing.

REFERENSI

- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani, 2003. Manajemen, Yogya-karta: BPEE.
- Harsuko, 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM. Jakarta: UB. Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Kurniawan, Agus, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Wibowo, 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.