

Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai

Dina Putri Utami

Nim : 0701120080

email : dinaputriu@yahoo.com

Nama pembimbing : Dra. Sofia Achnes, M.Si

ABSTRAK

Dina Putri Utami (0701120080) Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai, dibimbing oleh Dra. Sofia Achnes, M.Si.

Adapun penetapan tugas dan fungsi dari setiap satuan kerja yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota Nomor 15 Tahun 2006, tentang tugas, fungsi dan uraian tugas sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah. Pelaksanaan tugas pegawai merupakan suatu tanggung jawab seorang pegawai dalam upaya mencapai keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan kerja yang dapat berlangsung secara efisien dan efektif, dimana untuk pencapaian ini perlu diusahakan adanya keselarasan dan keserasian semua pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pada saat penelitian awal penulis beranggapan bahwa terdapat beberapa hal yang belum dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal yakni *pertama*, melakukan penyiapan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan kepegawaian dan formasi jabatan. *Kedua*, Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan kepegawaian dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah, dan *ketiga* Melakukan penyiapan bahan pengumpulan data kepegawaian.

Berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai serta Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan menganalisa data yang terkumpul dipergunakan metode deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini observasi dan angket. Yang menjadi responden penelitian adalah Kepala dinas, Sekretaris, Kepala Subbagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Staf, Pengadministrasi Umum, dan Tenaga Administrasi.

ABSTRACT

Dina Putri Utami (0701120080) Implementation Task Analysis Employee Subdivision Officer at the Office of Manpower and Transmigration Dumai, led by Dra. Sofia Achnes, M.Sc.

The determination of the duties and functions of each unit of work that is within the District / City Government established by the Regent / Mayor of No. 15 of 2006, concerning the duties, functions and job descriptions as the executive element of the local government. Implementation of employee duties is a responsibility of an employee in order to achieve success implementing a work activity that can take place efficiently and effectively, which is necessary to arrange for the achievement of harmony and harmony of all parties directly involved in the execution of a job.

At the beginning of the study the authors assume that there are some things that can not be implemented properly and the maximum first, to prepare the collection and processing of data and information relating to office personnel and formation. Second, conduct inventories of staffing problems and troubleshooting tips for the preparation of materials, preparation of materials and third Conduct data collection personnel.

Based on the phenomena encountered in the field, the research problem is formulated How Subdivision Employee Task Analysis Implementation Officer at the Office of Manpower and Transmigration Dumai and factors that influence the implementation of Employee Duty Subdivision Officer at the Office of Manpower and Transmigration Dumai.

This research uses quantitative research, and analyze the collected data used descriptive method. Researchers are trying to reveal the facts in accordance with the fact that there is no intervention for the condition occurs. Data collection techniques in this study observation and questionnaires. Who responded to the study is the Head office, Secretary, Chief Subdivision, Chief, Section Chief, Staff, Pengadministrasi General, and Administrative Staff.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah perlu adanya kerja sama yang baik dari setiap unit kerja yang ada di lingkungan organisasi pemerintahan. Setiap organisasi pemerintah akan selalu berupaya agar para anggota dan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun penetapan tugas dan fungsi dari setiap satuan kerja yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota Nomor 15 Tahun 2006, tentang tugas, fungsi dan uraian tugas sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah. Pelaksanaan tugas pegawai merupakan suatu tanggung jawab seorang pegawai dalam upaya mencapai keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan kerja yang dapat berlangsung secara efisien dan efektif, dimana untuk pencapaian ini perlu diusahakan adanya keselarasan dan keserasian semua pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Semua ini dapat terlaksana apabila pimpinan terlebih dahulu melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan kerja dengan pihak yang dipimpinya.

Adapun Subbagian kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengelolaan administrasi kepegawaian.

Dan adapun tugas yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penyiapan pengumpulan bahan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pembinaan administrasi kepegawaian.
2. Melakukan penyiapan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan kepegawaian dan formasi jabatan.

3. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan kepegawaian dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah.
4. Melakukan penyiapan bahan pengumpulan data kepegawaian.
5. Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pengendalian dan bimbingan urusan kepegawaian.
6. Melakukan penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Pada saat observasi awal penulis beranggapan bahwa terdapat beberapa hal yang belum dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal yakni *pertama*, melakukan penyiapan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan kepegawaian dan formasi jabatan. Ini dapat dilihat dari tabel tingkat pendidikan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Identitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S2	3	9,38%
2	S1	15	46,88%
3	D3	1	3,12%
4	SLTA	13	40,62%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai bisa dikatakan kurang baik karena dari 32 orang pegawai tersebut masih ada 13 orang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA/Sederajat, sehingga ini tidak dapat berbanding dengan yang tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 15 orang pegawai. Ini dapat dikatakan belum sesuai dengan ketentuan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengharuskan para pegawai rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana.

Kedua, Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan kepegawaian dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah. Ini dapat dilihat dari tabel jumlah sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

NO	Sarana dan prasarana	Jumlah	Seharusnya
1	Meja Kerja	30	32
2	AC	14	20
3	Komputer	13	25
4	Lemari Besi	22	-
5	Kursi Kerja	27	32
6	Printer	12	-
7	Kipas Angin	5	10
8	Jam Dinding	8	-
9	CPU	13	25
10	Dispenser	6	-
11	Kendaraan Roda Dua	3	-
12	Kendaraan Roda Empat	2	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Dari tabel 1.2 terlihat jumlah sarana dan prasarana yang belum memadai, seperti jumlah meja kerja 30 buah dan seharusnya 32 buah, AC 14 buah dan seharusnya 20 buah, komputer 13 buah dan seharusnya 25 buah, CPU 13 buah dan seharusnya 25 buah, kursi kerja 27 buah dan seharusnya 32 buah, kipas angin 5 dan seharusnya 10 buah. Sedangkan lemari besi, printer, jam dinding, dispenser, kendaraan roda dua dan kendaraan roda empat sudah mencukupi sehingga tidak kekurangan lagi. Jadi dengan kurangnya jumlah sarana dan prasarana menyebabkan

pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dikerjakan secara maksimal sehingga pelayanan yang diberikan jadi tidak berjalan dengan lancar.

Dan *ketiga*, Melakukan penyiapan bahan pengumpulan data kepegawaian. Ini berhubungan dengan data kepegawaian yang belum sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sehingga pekerjaan tidak dapat bekerja secara maksimal. Ini dapat dilihat dari tabel tingkat pendidikan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Seharusnya (orang)
1	Kepala dinas	1	1
2	Sekretaris	1	1
3	Kepala Sub Bagian	3	3
4	Kepala Bidang	4	4
5	Kepala Seksi	12	12
6	Staf	8	12
7	Pengadministrasi Umum	2	2
8	Tenaga Administrasi	1	2
Jumlah		32	36

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

Dari tabel 1.3 di atas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, yang mana berjumlah 32 pegawai dan ini dapat meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang maksimal apabila jumlah pegawai memadai. Karena dilihat dari jumlah pegawai ada yang masih kurang untuk jumlah pegawai staf, seharusnya stafnya berjumlah 12 karena tugasnya membantu kerja kepala seksi masing-masing bidang dan ini menyebabkan kekurangan pada pegawai. Dan staf yang belum ada yaitu seksi bursa kerja, seksi syarat kerja dan hubungan industrial, seksi sarana dan prasarana, dan seksi pembinaan lembaga latihan swasta dan sertifikasi. Dan juga pegawai yang bekerja di tenaga administrasi yang kekurangan 1 orang pegawai yang membantu dalam bekerja. Dengan begitu pegawai sangat penting untuk menunjang kinerja hasil yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, dari uraian latar belakang masalah penulis berkeinginan mengetahui dan menelaah lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas subbagian kepegawaian pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menetapkan judul penelitian ini sebagai berikut:

**"ANALISIS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN PADA
KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA DUMAI"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang terdiri dari fenomena dan realita, maka dapat dibuat suatu perumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimanakah Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.

2. Kegunaan Penelitian

- Dapat menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan penulis serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan.
- Sebagai bahan masukan dan informasi bagi organisasi terkait, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengatasi masalah yang mungkin dihadapi selama ini.
- Sebagai bahan tambahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

D. KONSEP TEORI

Menurut Oliver Sheldon berpendapat dalam **Sutarto (2006:22)** organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang pas bagi individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa. Memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Sedangkan A. Simon yang dikutip **Kencana (2003:114)** bahwa organisasi adalah sebagian pola komunikasi yang lengkap dan hubungan lain di dalam suatu kelompok orang-orang.

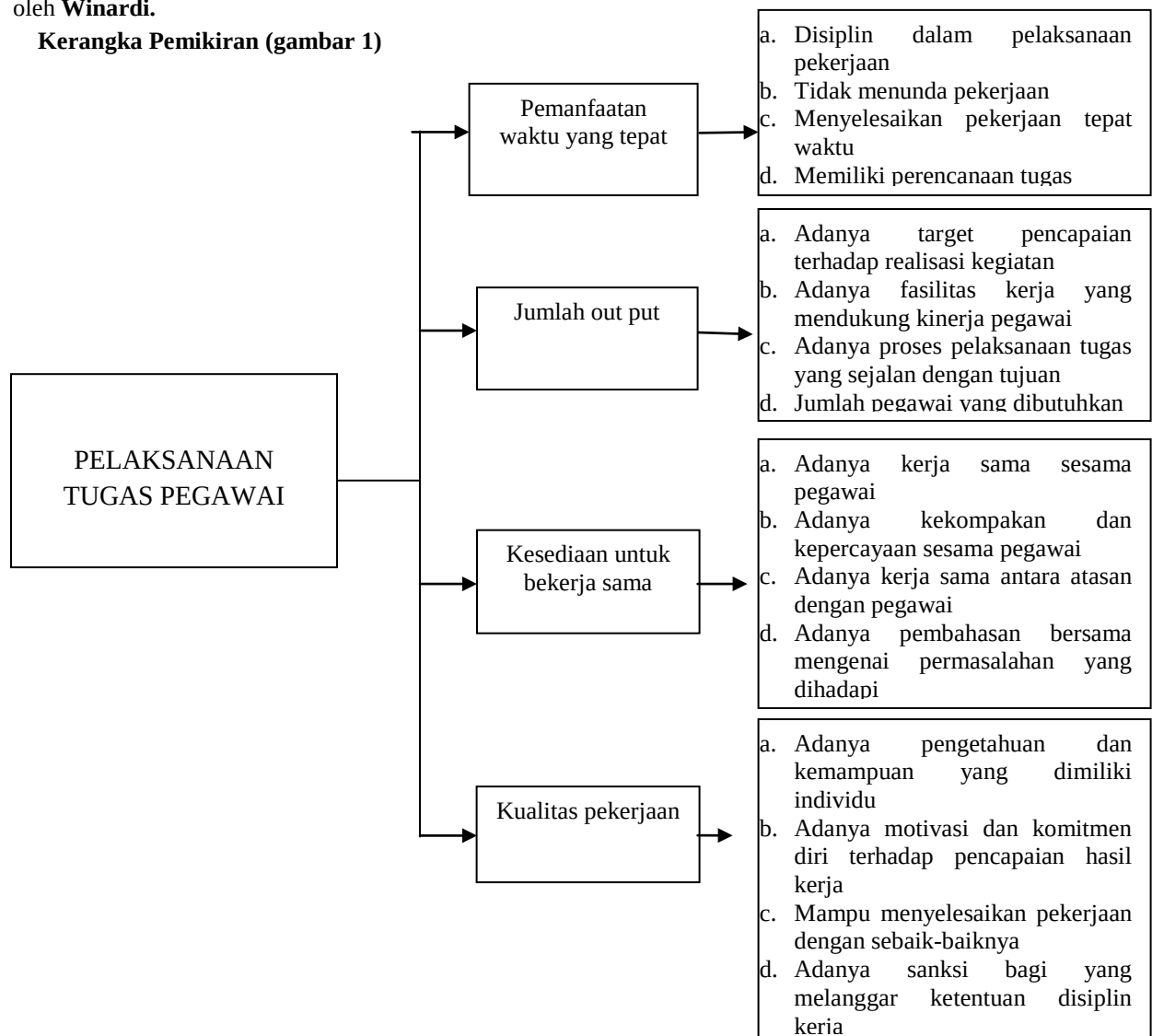
Menurut **Winardi (2000:75)**, ada beberapa indikator untuk menilai serta mengukur pelaksanaan tugas maupun kinerja dari pegawai yaitu:

- Pemanfaatan waktu yang tepat
- Jumlah output
- Kesiediaan untuk bekerja sama
- Kualitas pekerjaan

E. Kerangka Berpikir

Untuk kerangka berpikir, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh **Winardi**.

Kerangka Pemikiran (gambar 1)



F. Konsep Operasional

Untuk memudahkan memahami konsep-konsep yang digunakan pada penelitian ini, penulis mengemukakan konsep operasional yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah suatu pekerjaan secara keseluruhan yang tidak hanya dilihat hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan secara keseluruhan.
2. Tugas adalah sebagai kewajiban untuk dilaksanakan, dimana keberhasilan tugas seorang pegawai adalah sejauh mana dia berhasil mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka melaksanakan kewajiban.
3. Untuk mengetahui Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kota Dumai, maka penulis berpedoman kepada teori **Winardi (2000:75). Table I.4**

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
ANALISIS PELAKSANAAN TUGAS SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA DUMAI	Pemanfaatan waktu yang tepat	a. Disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan b. Tidak menunda pekerjaan c. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu d. Memiliki perencanaan tugas	Baik Cukup baik Kurang baik
	Jumlah output	a. Adanya target pencapaian terhadap realisasi kegiatan b. Adanya fasilitas kerja yang mendukung kinerja pegawai c. Adanya proses pelaksanaan tugas yang sejalan dengan tujuan d. Jumlah pegawai yang dibutuhkan	Baik Cukup baik Kurang baik
	Kesediaan untuk bekerja sama	a. Adanya kerja sama sesama pegawai b. Adanya kekompakan dan kepercayaan sesama pegawai c. Adanya kerja sama antara atasan dengan pegawai d. Adanya pembahasan bersama mengenai permasalahan yang dihadapi.	Baik Cukup Baik Kurang baik
	Kualitas pekerjaan	a. Adanya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu b. Adanya motivasi dan komitmen diri terhadap pencapaian hasil kerja c. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya d. Adanya sanksi bagi yang melanggar ketentuan disiplin kerja	Baik Cukup baik Kurang baik

G. Teknik Pengukuran

Dalam pembuatan item pertanyaan yang menggunakan skala likert. Kemudian responden diminta untuk menyatakan pilihannya terhadap isi dari pertanyaan dalam tiga kategori jawaban yang telah ditentukan nilainya.

Tabel I.5

Kategori dan Pembobotan Jawaban Quisioner

No	Kategori	Bobot Nilai
1	Baik	3
2	Cukup Baik	2
3	Kurang Baik	1

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kota Dumai, tepatnya di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Dumai.

2. Populasi dan Sampel

Peneliti menetapkan populasi berdasarkan informan penelitian yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan kepada peneliti. Informan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1.6
Jumlah Responden Penelitian
Daftar Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kepala dinas	1	3,12%
2	Sekretaris	1	3,12%
3	Kepala Sub Bagian	3	9,39%
4	Kepala Bidang	4	12,5%
5	Kepala Seksi	12	37,5%
6	Staf	8	25%
7	Pengadministrasi Umum	2	6,25%
8	Tenaga Administrasi	1	3,12%
Jumlah		32	100%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis-jenis data dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut ini :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung responden dan informan yang menjadi objek penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu dengan studi kepustakaan dimana peneliti ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data yang mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian dan bahan tertulis mengenai masalah yang akan diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi lapangan, dengan maksud untuk mendapatkan data primer melalui:

- Observasi (pengamatan)
- Angket (kuisisioner)

2. Studi Kepustakaan yaitu mengadakan studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan judul penelitian ini.

5. Analisa Data

Setelah semua data telah terkumpul, data tersebut dikelompokkan dan di tabulasikan menurut jenis dan macam data yang serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian, untuk kemudian dianalisa secara kuantitatif, dan menganalisa data yang terkumpul dipergunakan metode deskriptif untuk menggambarkan secara utuh kenyataan mengenai Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan pelaksanaan di Kota Dumai dengan menggunakan tabel persentase.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

Dan adapun Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan indikator, pertama: pemanfaatan waktu yang tepat, jumlah out put, kesediaan untuk bekerja sama, kualitas pekerjaan.

1) Pemanfaatan waktu yang tepat

Tanggapan terhadap pemanfaatan waktu yang tepat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.1
Jawaban Responden Tentang Pemanfaatan Waktu Yang Tepat (n=32)

No	Tanggapan	B	CB	KB	Jumlah
1	Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	9 (28,13%)	20 (62,5%)	3 (9,37%)	32 (100,00%)
2	Tidak menunda pekerjaan	11 (34,38%)	17 (53,12%)	4 (12,5%)	32 (100,00%)
3	menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu	17 (53,13%)	12 (37,5%)	3 (9,37%)	32 (100,00%)
4	memiliki perencanaan tugas yang baik	11 (34,38%)	19 (59,37%)	2 (6,25%)	32 (100,00%)
	Jumlah	48	68	12	128
	Rata-rata	12 (37,5%)	17 (53,12%)	3 (9,38%)	32 (100,00%)

Sumber : Data olahan Juni 2013

Tanggapan 1 bagaimana pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan mayoritas pegawai memberikan kategori CUKUP BAIK yakni sebanyak 20 orang (62,5%) yang memberikan tanggapan dari 32 orang responden secara keseluruhan. hal ini dikarenakan pegawai masih ada yang belum disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggapan responden untuk kategori BAIK sebesar 9 orang (28,13%). Hal ini dikarenakan para pegawai berpendapat bahwa masih ada yang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 3 orang (9,37%). Hal ini dikarenakan para pegawai masih ada yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 2 yang menyatakan mengenai para pegawai yang mana tidak menunda pekerjaannya, dan mayoritas pegawai memilih CUKUP BAIK sebesar 17 orang (53,12%) yang memberikan tanggapan dari 32 orang responden. kategori BAIK sebesar 11 orang (34,38%), dan Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 4 orang (12,5%).

Hasil tanggapan responden untuk pernyataan 3 yang menyatakan mengenai apakah pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu, mayoritas responden menyatakan kategori BAIK sebesar 17 orang (53,13%) yang memberikan tanggapan sebanyak 32 orang jumlah responden keseluruhannya. Untuk kategori CUKUP BAIK sebesar 12 orang (37,5%), kategori KURANG BAIK sebesar 3 orang (9,37%).

Dari hasil tanggapan untuk pernyataan 4 yang menyatakan para pegawai memiliki perencanaan tugas yang baik, mayoritas responden memberikan kategori CUKUP BAIK sebesar 19 orang (59,37%) yang memberi

tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori BAIK sebesar 11 orang (34,38%), untuk kategori KURANG BAIK sebesar 2 orang (6,25%).

2) Jumlah out put

Tanggapan terhadap jumlah out put dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel III.2
Jawaban Responden Tentang Jumlah Out Put (n=32)

No	Tanggapan	B	CB	KB	Jumlah
1	Adakah target pencapaian terhadap realisasi kegiatan	11 (34,38%)	18 (56,25%)	3 (9,37%)	32 (100,00%)
2	Adanya fasilitas kerja yang mendukung kinerja pegawai	5 (15,63%)	19 (59,37%)	8 (25%)	32 (100%)
3	Adanya proses pelaksanaan tugas yang sejalan dengan tujuan	11 (34,38%)	18 (56,25%)	3 (9,37%)	32 (100%)
4	Jumlah pegawai apa sudah sesuai yang dibutuhkan	3 (9,37%)	16 (50%)	13 (40,63%)	32 (100%)
	Jumlah	30	71	27	128
	Rata-rata	7 (21,88%)	18 (56,24%)	7 (21,88%)	32 (100,00)

Sumber : Data olahan Juni 2013

Dan untuk tanggapan 1 adalah kebanyakan pegawai mencapai target yang dicapai pegawai dalam merealisasikan suatu kegiatan tersebut. Mayoritas responden memberikan CUKUP BAIK sebesar 18 orang (56,25%) yang memberi tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan, BAIK sebesar 11 orang (34,38%), dan KURANG BAIK sebesar 3 orang (9,37%).

Tanggapan responden mengenai pernyataan 2 mengenai fasilitas yang ada mayoritas responden memberikan kategori CUKUP BAIK sebesar 19 orang (59,37%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Untuk kategori BAIK sebesar 5 orang (15,63%), dan KURANG BAIK sebesar 8 orang (25%).

Dari pernyataan 3 mengenai proses pelaksanaan tugas masing-masing responden memberikan kategori CUKUP BAIK sebesar 18 orang (56,25%) yang memberikan tanggapan dari 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori BAIK memberikan tanggapan 11 orang (34,38%), dan KURANG BAIK memberikan tanggapan 3 orang (9,37%).

Untuk pernyataan 4 yang menyatakan jumlah pegawai yang masih kurang memadai, dan mayoritas pegawai menjawab CUKUP BAIK sebesar 16 orang (50%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori BAIK sebesar 3 orang (9,37%), dan KURANG BAIK sebesar 13 orang (40,63%).

3) Kesiediaan untuk bekerja sama

Tanggapan terhadap kesiediaan untuk bekerja sama dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.3Jawaban Responden Tentang Kesiediaan Untuk Bekerja Sama (n=32)

No	Tanggapan	B	CB	KB	Jumlah
1	Adanya kerja sama sesama pegawai	9 (28,12%)	19 (59,38%)	4 (12,5%)	32 (100%)
2	Adanya kekompakan dan kepercayaan sesama pegawai	8 (25%)	20 (62,5%)	4 (12,5%)	32 (100%)
3	Adanya kerja sama antara atasan dengan pegawai	10 (31,25%)	18 (56,25%)	4 (12,5%)	32 (100%)
4	Adanya pembahasan bersama mengenai permasalahan yang dihadapi	14 (43,75%)	15 (46,88%)	3 (9,37%)	32 (100%)
	Jumlah	41	72	15	128
	Rata-rata	10 (31,25%)	18 (56,25%)	4 (12,5%)	32 (100%)

Sumber : Data olahan Juni 2013

Dan tanggapan untuk pernyataan 1 adalah mengenai adanya kerja sama pegawai dengan pegawai yang lainnya, mayoritas pegawai menyatakan BAIK sebesar 9 orang (28,12%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori CUKUP BAIK sebesar 19 orang (59,38%), dan KURANG BAIK sebesar 4 orang (12,5%).

Untuk pernyataan 2 yang menyatakan mengenai kekompakan dan kepercayaan antar pegawai satu dengan yang lainnya. Dan mayoritas pegawai menyatakan CUKUP BAIK sebesar 20 orang (62,5%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. kategori BAIK sebesar 8 orang (25%), dan KURANG BAIK sebesar 4 orang (12,5%).

Untuk responden tanggapan 3 yang menyatakan tentang kerja sama pegawai dengan atasannya, mayoritas pegawai menyatakan CUKUP BAIK sebesar 18 orang (56,25%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori BAIK sebesar 10 orang (31,25%), dan KURANG BAIK sebesar 4 orang (12,5%).

Untuk pernyataan tanggapan 4 yang menyatakan adanya pembahasan bersama mengenai permasalahan yang dihadapi, mayoritas pegawai memilih BAIK sebesar 14 orang (43,75%) yang memberikan tanggapan dari 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori CUKUP BAIK sebesar 15 orang (46,88%), dan KURANG BAIK sebesar 3 orang (9,37%).

4) Kualitas pekerjaan

Tanggapan terhadap kualitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.4
Jawaban Responden Tentang Kualitas Pekerjaan (n=32)

No	Tanggapan	B	CB	KB	Jumlah
1	Adanya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu	10 (31,25%)	18 (56,25%)	4 (12,5%)	32 (100%)
2	Adanya motivasi dan komitmen diri terhadap pencapaian hasil kerja	11 (34,38%)	19 (59,37%)	2 (6,25%)	32 (100%)
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	9 (28,13%)	20 (62,5%)	3 (9,37%)	32 (100%)
4	Adanya sanksi bagi yang melanggar	16 (50%)	13 (40,63%)	3 (9,37%)	32 (100%)
	Jumlah	46	70	12	128
	Rata-rata	11 (34,38%)	18 (56,25%)	3 (9,37%)	32 (100%)

Sumber : Data olahan Juni 2013

Dan untuk tanggapan pernyataan 1 adalah mayoritas responden menyatakan CUKUP BAIK sebanyak 18 orang (56,25%) yang memberikan responden 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk kategori BAIK sebesar 10 orang (31,25%), dan KURANG BAIK sebesar 4 orang (12,5%).

Untuk tanggapan atas pernyataan 2 yang menyatakan tentang motivasi pegawai dalam pencapaian hasil kerja, mayoritas pegawai menyatakan CUKUP BAIK sebesar 19 orang (59,37%) yang memberikan responden 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Kategori BAIK sebesar 11 orang (34,38%), dan KURANG BAIK sebesar 2 orang (6,25%).

Untuk pernyataan tanggapan 3 yang menyatakan tentang apakah pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah sebaik baiknya, mayoritas pegawai menjawab CUKUP BAIK sebesar 20 orang (62,5%) yang memberikan tanggapan 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. kategori BAIK sebesar 9 orang (28,13%), dan KURANG BAIK sebesar 3 orang (9,37%).

Untuk pernyataan tanggapan 4 yang menyatakan apakah pegawai sudah memahami tugas yang diberikan kepada pegawai pada masing masing bidangnya, mayoritas pegawai menjawab BAIK sebesar 16 orang (50%) yang memberikan tanggapan dari 32 orang jumlah responden secara keseluruhan. Untuk CUKUP BAIK sebesar 13 orang (40,63%), KURANG BAIK sebesar 3 orang (39,37%).

Secara keseluruhan data tentang sub indikator Analisis pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, selanjutnya data-data tersebut di rekapitulasi kedalam tabel III.5 berikut :

Tabel III.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian
Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

No	Tanggapan	B	CB	KB	Jumlah
1	Pemanfaatan waktu yang tepat	12 (37,5%)	17 (53,12%)	3 (9,38%)	32 (100%)
2	Jumlah output	7 (21,88%)	18 (56,25%)	7 (21,88%)	32 (100%)
3	Kesediaan untuk bekerja sama	10 (31,25%)	18 (56,25%)	4 (12,5%)	32 (100%)
4	Kualitas pekerjaan	11 (34,37%)	18 (56,25%)	3 (9,38%)	32 (100%)
	Jumlah	40	71	17	128
	Rata-rata	10 (31,25%)	18 (56,25%)	4 (12,5%)	32 (100%)

Sumber : Data olahan Juni 2013

Dengan melihat hasil tabel III.5 disimpulkan bahwa untuk analisis pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dinyatakan CUKUP BAIK dengan rata-rata berjumlah 18 orang pegawai (56,25%), yang mencakup pemanfaatan waktu yang tepat sebanyak 17 orang pegawai (53,12%), jumlah output sebanyak 18 orang pegawai (56,24%), kesediaan untuk bekerja sama sebanyak 18 orang pegawai (56,24%), dan kualitas pekerjaan sebanyak 18 orang pegawai (56,25%).

Sedangkan dari jumlah keseluruhan dalam analisis pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai yang dinyatakan KURANG BAIK adalah dengan rata-rata 4 orang pegawai (12,5%), dan jawaban yang lebih tinggi dari semua indikator diatas yang kurang baik dalam pelaksanaan subbagian kepegawaian adalah pada jumlah output yang sebanyak 7 orang pegawai (21,88%) dan kesediaan untuk bekerja sama sebanyak 4 orang pegawai (12,5%).

Untuk jumlah keseluruhan yang dinyatakan BAIK yang berjumlah rata-rata 10 orang pegawai (31,25%), dimana yang lebih tinggi jawaban untuk seluruh indikator adalah pemanfaatan waktu yang tepat sebanyak 12 orang pegawai (37,5%) dan kualitas pekerjaan sebanyak 11 orang pegawai (34,37%).

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai maksudnya adalah dilihat dari segi tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara prosedur, sistem, proses, dan teknis di dalam organisasi.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam mendukung pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Karena fasilitas kerja yang berhubungan dengan teknologi juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam rangkaian meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Sebab dengan adanya

fasilitas kerja yang berteknologi juga dapat memberikan kenyamanan serta menghapus kejenuhan dalam diri pegawai dalam kegiatan kantornya. Selain itu kelengkapan fasilitas yang berupa sarana dan prasarana akan membantu dan memberikan pelayanan yang maksimal.

BAB 1V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Pegawai Subbagian Kepegawaian Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai yang ditinjau dari segi pemanfaatan waktu yang tepat, jumlah output, kesediaan untuk bekerja sama dan dari segi kualitas pekerjaan dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini dinyatakan “Cukup Baik”, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian. Berdasarkan indikator pemanfaatan waktu yang tepat, jumlah output, kesediaan untuk bekerja sama, dan kualitas pekerjaan.

B. Saran

Dari penelitian yang dilakukan dalam rangka melihat sejauh mana pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, dapat dikemukakan beberapa saran dengan tujuan perbaikan pada masa-masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Agar sarana dan prasarana yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai lebih diperhatikan lagi supaya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan maksimal.
2. Agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai lebih meningkatkan kekompakan dan kerja sama yang baik dalam hal bekerja supaya pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Namun selain itu perlu ditingkatkan pengetahuan dan kesopanan terhadap para pegawai, kemampuan dalam memberikan kepercayaan kepada para pegawai supaya terjalin kerja sama yang baik.
3. Agar pelaksanaan tugas pegawai subbagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dapat ditingkatkan lagi supaya pekerjaan yang diberikan berjalan baik. Dan lebih tanggap, sigap dan teliti dalam menjalankan tugasnya agar mendapat hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 1995. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Para Manajemen*. Bandung: Sinar Baru
- Hasan, Alwi. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- H.Malayu Sp, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Inu Kencana.2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwanto Hartono. 2004. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- James L. Gibson.1997. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Liberti
- Kadarman dan Udaya.2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhalido
- Mahyadi. 1998. *Organisasi, Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta: Departemen P&K
- Moekijat. 1997. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Remaja Rosdakarya*. Bandung

Musenaf. 1990. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju

Ndraha, Talizudhuhu. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: Rieneka

Sangaribuan Masri dan Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP ES Indonesia

Siagian Sondang .P. 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Grasindo

_____. 1989. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sukandarrumidi. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Syafiie, Inu Kencana dkk. 2003. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta

Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka

Dokumen :

Peraturan Daerah nomor 15 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga teknis

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 tanggal 15 Mei 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Dumai Tahun 2005-2010.