

FUNGSI KOORDINASI DAN EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN FAKFAK

Arief Husein Rumagesan

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *Every organization has a goal, especially in the responsibility as a agency which regulates the employment related inter-agency coordination function becomes a very important thing to do. Therefore, this study aimed to determine the extent of the implementation of the coordination function to support the effectiveness of the implementation of the tasks of employees at the Regional Employment Board Fakfak. The analysis tool is Statitik Descriptive analysis. The results show that the performance of the functions of coordination holds a very important role in improving the effectiveness of the implementation of the Regional Employment Board employee tasks Fakfak.*

Keywords: *Coordination, effectiveness, employee.*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 merupakan salah satu bagian integral dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dengan mengintegrasikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam struktur Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki makna yang cukup signifikan bagi rencana pengelolaan ASN guna menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Untuk maksud itu, maka pegawai negeri sipil perlu di manage secara baik dan benar agar tujuan yang hendak dicapai untuk menjadikan pegawai negeri sipil dan atau aparatur sipil negara yang profesional bisa terwujud. Manajemen aparatur sipil negara yang termasuk didalamnya juga adalah manajemen pegawai negeri sipil, baik pada instansi pusat maupun daerah menjadi tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut *Thoha (2005;17-18)*, Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999, memiliki tugas untuk mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik pada pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah daerah provinsi dengan nama Biro Kepegawaian

Daerah. Sesuai dengan UU tentang Pemerintahan Daerah Kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pada umumnya didasarkan pada peraturan daerah masing-masing.

Selain itu pula, Badan Kepegawaian Daerah merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Didalam peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 97 tahun 2000 tentang formasi pegawai negeri sipil pasal 1 ayat 4 dikatakan bahwa pejabat Pembina kepegawaian daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.

Badan Kepegawaian Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Salah satu fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Badan Kepegawaian Daerah dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 bahwa di setiap daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah dan ditetapkan dalam bentuk Peraturan Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak merupakan salah satu unit kerja yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Fakfak dan apabila mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Fakfak yang berbentuk Badan dan Kantor, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak mempunyai tugas ketatalaksanaan antara lain penyusunan rencana program, melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan kegiatan perencanaan Diklat, pengembangan dan melaksanakan promosi serta mutasi.

Setiap organisasi mempunyai tujuan, apalagi dalam tanggung jawab sebagai suatu badan/biro yang mengatur tentang kepegawaian maka fungsi koordinasi antar instansi terkait menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Untuk mencapai tujuannya itu, orang-orang atau bagian-bagian yang tergabung dalam organisasi tersebut dan juga pihak lain yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan tersebut, melakukan hubungan kerja. Dalam skala yang lebih luas hubungan kerja ini semakin menjadi lebih penting mengingat dalam era globalisasi tidak satu pun unit atau organisasi yang dapat mencapai tujuan tanpa adanya koordinasi.

Menurut Handyaningrat dalam *Monicca (2013 ; 6)*, koordinasi terbagi atas dua bentuk, yaitu koordinasi intern dan koordinasi fungsional. Koordinasi intern adalah koordinasi yang dilakukan oleh atasan langsung. Dalam koordinasi ini Kepala/Manager wajib mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari pada bawahannya, apakah bawahannya telah melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan kebijaksanaan atau tugas pokoknya dan sangat tergantung dari pada beberapa jumlah bawahan yang dapat dikoordinasikan secara efektif. Sedangkan koordinasi fungsional, adalah koordinasi yang dilakukan secara horizontal. Hal ini disebabkan karena sebuah unit organisasi tidak mungkin dapat melakukan sendiri tanpa bantuan unit organisasi lainnya. Dengan

kata lain bahwa koordinasi fungsional wajib dilakukan karena unit-unit/organisasi lainnya mempunyai hubungan secara fungsional dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

Dalam hubungannya dengan tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak, maka pelaksanaan fungsi koordinasi ini sekali lagi sangat penting untuk dilakukan, baik koordinasi secara intern maupun koordinasi fungsional karena dalam melaksanakan tugas-tugasnya selaku pejabat pimpinan pada setiap tingkatan atau eselon manapun selalu diwajibkan untuk melakukan dan menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi. Koordinasi juga timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai tugas dan fungsi. Setiap bagian mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian efektivitas yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, begitu juga dengan pencapaian efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak yang merupakan salah satu unit organisasi yang juga melaksanakan urusan yang berhubungan dengan administrasi dan setiap saat memerlukan informasi baik dalam surat atau dokumen yang dibuat maupun diterima. Informasi yang diperoleh merupakan bukti dari dilaksanakannya fungsi koordinasi melalui komunikasi guna mendapatkan kesamaan persepsi secara baik dan benar.

Selain itu, informasi juga merupakan salah satu bahan dalam rangka pengambilan keputusan dan menunjang efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah maka suatu surat atau dokumen diatur, ditata, disimpan dengan tertib dan teratur berdasarkan suatu sistem. Dengan demikian pekerjaan pegawai akan semakin lancar sehingga arus kerja juga semakin lancar serta akhirnya dapat mencapai efektivitas kerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam organisasi tersebut yaitu, masih terdapat dan kurangnya koordinasi baik antar pegawai maupun antar bidang atau bagian juga menjadi kendala dalam rangka efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak, hal ini nampak dari kurangnya kepekaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap permasalahan lingkungan dan sikap acuh terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pimpinan maupun rekan kerja. Padahal sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap kegiatan terdapat keinginan yang hendak dicapai yaitu kegiatan tersebut dapat membawa hasil yang baik dan bermanfaat. Seperti halnya untuk mencapai suatu target yang diinginkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak dalam pelaksanaan tugas yang benar-benar efektif.

Disamping itu permasalahan lain yang menghambat efektivitas kerja organisasi adalah masih rendahnya kemampuan kerja pegawai yang berakibat pula pada rendahnya produktivitas kerja pegawai itu sendiri maupun organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut diatas bisa saja terjadi karena gaji atau penghasilan yang selama ini mereka terima tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas (prestasi) kerja, artinya baik buruknya prestasi kerja tidak menentukan besar kecilnya gaji atau penghasilan mereka, tidak seperti di organisasi-organisasi swasta, dimana prestasi kerja bisa menentukan besar kecilnya gaji, sehingga para Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak termotivasi untuk

meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja yang baik artinya mereka hanya melakukan dan melaksanakan pekerjaan sebatas diperintahkan atasan kepada mereka.

Kendala lain adalah penempatan pegawai dalam stuktur organisasi dan tara kerja yang belum sesuai latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, dan kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil, terutama apabila pendidikan dan pelatihan tersebut memerlukan dana yang cukup besar sedangkan dana yang tersedia sangat terbatas, maka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi menjadi hilang. Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah masih rendahnya disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing, padahal didalam suatu organisasi, maju mundurnya atau berkembang atau tidaknya organisasi itu sangat tergantung dari pada disiplin orang-orang (termasuk PNS) yang terlibat didalamnya.

Mencermati kondisi yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak diatas, maka permasalahan utama dan sekaligus juga menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan fungsi koordinasi dalam hubungannya dengan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak.

METODE

Data dan Sumber Data

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data yang nantinya akan dikumpulkan adalah data kuantitatif yang menurut *Sugiyono (2014 ; 23-25)* merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring). Data tersebut diatas, nantinya diperoleh dari jawaban responden atas beberapa instrumen yang menggunakan Skala Likert dalam bentuk data interval. Kemudian datanya bersumber dari para responden yang juga adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak yang berjumlah 42 orang pegawai.

Variabel Penelitian

Kerlinger dalam *Sugiyono (2010 ; 58)*, menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari, sehingga variabel penelitian itu sendiri adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Untuk maksud itu, maka dalam penelitian ini variabel adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan sifatnya dapat bervariasi antar satu variabel dengan variabel yang lain dan harus dipelajari secara baik dan benar untuk menciptakan sebuah perubahan serta mampu meningkatkan kinerja pemerintahan.

Variabel Koordinasi, yaitu merupakan upaya memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling

berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama. Indikator dari variabel koordinasi ini meliputi antara lain terciptanya komunikasi yang baik dan adanya kesatuan persepsi dalam melakukan tugas.

Variabel efektivitas pelaksanaan tugas yaitu merupakan pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Adapun indikator dari variabel efektivitas pelaksanaan tugas tersebut diatas, antara lain meningkatnya kemampuan kerja pegawai dan meningkatnya pula disiplin kerja pegawai.

Alat Analisis

Untuk menjawab permasalahan utama dan agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka metode dan atau alat analisis yang digunakan adalah analisis Statistit Deskriptif. Jenis analisis ini, menurut *Boedijoewono (2012 ; 11)*, adalah metode statistik yang menggambarkan sifat-sifat data, dimana kegiatan utama statistik ini berupa pengumpulan data, penyusunan data dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik maupun diagram. *Sugiyono (2010 ; 131)* mengatakan bahwa untuk bisa menggambarkan sifat data dan nilai dari sebuah variabel penelitian, dibutuhkan instrumen karena instrumen penelitian digunakan untuk pengukuran keakurasian data.

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, sangat tepat jika menggunakan Skala Likert dengan interval 1 s/d 5. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dan dapat berupa kata-kata sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Data yang dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dan atau wawancara tidak terstruktur yang disusun berdasarkan instrumen dan indikator yang telah ditentukan, kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kumulatif (F) dan tabel distribusi frekuensi relatif atau persentase (*Sugiyono, 2014 ; 32-40*) yang selanjutnya di analisis dan dibahas hasil dari penyajian data sesuai tabel-tabel tersebut diatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Fungsi Koordinasi

Salah satu fungsi manajemen adalah pengkoordinasian (*coordinating*). Hasil dari kegiatan pengkoordinasian adalah suatu keadaan atau kondisi yang terkoordinasi atau juga sering disebut koordinasi. Di samping diartikan sebagai kondisi atau keadaan,

koordinasi juga sering diartikan sebagai usaha upaya atau kegiatan, bahkan sering juga diartikan sebagai suatu proses.

Koordinasi menurut Chung dan Megginson dalam *Wahyuni (2012 : 2)*, dapat didefinisikan sebagai proses motivasi, memimpin, dan mengkomunikasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutisna dalam *Wahyuni (2012:5)*, mendefinisikan juga bahwa koordinasi ialah proses mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang-orang, bahan, dan sumber-sumber lain kearah tercapainya maksud-maksud yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut *Handoko (2009: 362)*, menyebutkan bahwa tujuan dan manfaat dari dilaksanakannya koordinasi itu sendiri, adalah :

1. Untuk mewujudkan KISS (koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplikasi) agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.
2. Memecahkan konflik kepentingan berbagai pihak yang terkait.
3. Agar manajer mampu mengintegrasikan dan mensikronkan pelaksanaan tugas-tugasnya dengan stakeholders pendidikan yang saling bergantung, semakin besar ketergantungan dari unit-unit, semakin besar pula kebutuhan pengkoordinasian.
4. Agar manajer mampu mengintegrasikan kegiatan fungsional dan tujuan-tujuan dari unit organisasi yang terpisah-pisah untuk mencapai tujuan bersama dengan sumberdaya yang terbatas secara efektif dan efisien.
5. Adanya pembagian kerja dimana semakin besar pembagian kerja, semakin diperlukan pengkoordinasian/penyerasian sehingga tidak terjadi duplikasi atau tumpang tindih pekerjaan yang menyebabkan pemborosan.
6. Untuk mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik dan harmonis di antara kegiatan-kegiatan, baik fisik maupun nonfisik dengan para stakeholder.
7. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan sumberdaya yang terbatas.
8. Mencegah terjadinya konflik internal dan eksternal organisasi yang kontra produktif.
9. Mencegah terjadinya kekosongan ruang dan waktu, serta persaingan yang tidak sehat.

Bertolak dari konsep tentang koordinasi maupun tujuan dan manfaat dari koordinasi itu sendiri, maka intinya adalah bahwa koordinasi itu memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan kerja pegawai/karyawan terutama bagi aparatur negara khususnya pada setiap Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Hal ini menjadi sangat penting pula untuk menjadi perhatian sebab tugas pokok dan fungsi Kantor BKD itu sendiri bukan hanya mengurus sebagian pegawai pada satu lingkungan SKPD tertentu saja tetapi sudah menjangkau keseluruhan pegawai/aparatur negara yang berada pada daerah/wilayah yang bersangkutan.

Komunikasi yang baik merupakan salah satu penopang bagi suksesnya sebuah koordinasi sebagaimana disampaikan oleh *Salusu (2005 ; 15)*, yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi pemerintah ialah organisasi kompleks yang diciptakan oleh Undang-Undang dan bertugas mengatur dan mengadministrasikan

Undang-Undang. Fungsinya bersifat otoritatif dalam pengertian yang sangat dalam dan sangat formal.

Adanya struktur organisasi yang memiliki banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi pemerintah memerlukan media komunikasi yang baik. Juga media birokrasi yang sulit karena mengacu pada hierarki membuat komunikasi menjadi perlu dioptimalkan. Komunikasi yang efektif dapat menjadi usaha yang baik dalam mengoptimalkan koordinasi dan hubungan antar badan dalam organisasi pemerintah.

Membangun sebuah komunikasi yang baik antar instansi maupun komunikasi secara individual diantara para pegawai (bawahan dan atasan langsung) menjadikannya sebagai sebuah tuntutan yang tidak bisa dipungkiri betapa pentingnya peran komunikasi dalam mewujudkan visi-misi setiap organisasi pemerintahan di Indonesia. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam membangun sebuah persepsi yang sama dalam pelaksanaan tugas masing-masing PNS, terutama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi PNS itu sendiri.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner (angket) yang dilakukan untuk mendapatkan respon PNS (responden) terhadap pelaksanaan fungsi koordinasi yang telah dilakukan oleh para pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak. Adapun untuk mengukur variabel ini, digunakan indikator komunikasi dengan menggunakan 5 (lima) instrument pertanyaan. Untuk lebih jelasnya tentang apa respon dan atau jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dari indikator komunikasi tersebut di atas, dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa jawaban responden terhadap 3 (tiga) pertanyaan yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi koordinasi melalui indikator komunikasi, cukup variatif dan lebih dominan jawaban responden adalah sangat setuju, baik itu untuk pertanyaan betapa pentingnya komunikasi dalam memperlancar tugas-tugas Pegawai BKD Fakfak, yakni 30 orang responden atau sebesar 71,43% mengatakan sangat setuju dan hanya 12 orang responden atau 28,57% yang mengatakan setuju.

Kemudian, jawaban responden atas pertanyaan tentang bentuk-bentuk komunikasi yang dilakukan pegawai BKD Fakfak selama ini, adalah hampir sama perbandingannya, yakni 35 orang responden atau sebesar 83,33% menjawab sangat setuju dan 7 orang atau 16,67% menjawab setuju. Sedangkan yang berbeda distribusi jawaban responden adalah pada pertanyaan tentang komunikasi yang dilakukan selama ini sudah baik dan benar, jawabannya adalah lebih banyak mengatakan bahwa tidak setuju (19 orang/45,24%) dan sangat tidak setuju (5 orang/11,90%) yang jika ditotalkan menjadi 24 responden atau sebesar 57,14%.

Selanjutnya untuk meyakinkan setiap jawaban responden tersebut diatas, peneliti juga melakukan wawancara tidak terstruktur kepada beberapa responden yang meminta namanya dirahasiakan dan mereka katakan bahwa pelaksanaan fungsi koordinasi melalui komunikasi yang dilakukan oleh para pegawai BKD Fakfak selama ini kurang dilakukan secara baik dan benar karena faktor motivasi yang juga mempengaruhi sikap dan atau perilaku sang komunikator itu sendiri, baik itu sebagai pimpinan maupun bawahan yang cenderung egois dan mau menang sendiri, bahkan tidak jarang

manggunakan cara-cara yang lebih arogan dan cukup ekstrim, diantaranya perdebatan, saling bentak, dan kadang juga salah menterjemahkan informasi/instruksi pimpinan oleh para pegawai di lintas SKPD.

Tabel 1
Komunikasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	F	(%)
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa faktor komunikasi itu sangat penting utk dilakukan guna memperlancar tugas dan pekerjaan ?	Sangat Setuju (SS)	30	71,43
		Setuju (S)	12	28,57
		Ragu-ragu (RR)	---	---
		Tidak Setuju (TS)	---	---
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---
2.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa bentuk komunikasi yang telah dilakukan selama ini adalah berupa penyampaian informasi secara lisan dan tulisan ?	Sangat Setuju (SS)	35	83,33
		Setuju (S)	7	16,67
		Ragu-ragu (RR)	---	---
		Tidak Setuju (TS)	---	---
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---
3.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa selama ini para PNS BKD Fakfak dalam melaksanakan tugas sudah melakukan komunikasi secara baik dan benar ?	Sangat Setuju (SS)	8	19,05
		Setuju (S)	5	11,90
		Ragu-ragu (RR)	5	11,90
		Tidak Setuju (TS)	19	45,24
		Sangat Tidak Setuju (STS)	5	11,90

Sumber : Data Primer (Agustus, 2014)

Selain indikator komunikasi yang digunakan dalam mengukur kerjanya variabel pelaksanaan fungsi koordinasi, terdapat pula indikator kesatuan persepsi pegawai dalam melaksanakan tugas dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.

Sesuai jawaban responden terhadap 3 (tiga) pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kesatuan persepsi (tabel 1) dalam melaksanakan tugas pegawai pada Kantor BKD Fakfak, ternyata sangat variatif jika dibandingkan dengan indikator komunikasi, dimana jawaban responden untuk pertanyaan perlu tidaknya kesepahaman pegawai BKD Fakfak dalam melaksanakan tugas, 95,24% atau sebanyak 40 orang responden mengatakan sangat setuju dan hanya sebesar 4,76% atau hanya sebanyak 2 orang responden yang mengatakan setuju. Menurut responden, mereka sangat mengharapkan bahwa semua pegawai pada BKD Fakfak memiliki persepsi yang sama dalam melaksanakan tugas sehingga apa yang menjadi visi-misi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak yang dikemas dalam pencapaian tujuan dan sasaran dapat diwujudkan.

Hal lain adalah jawaban responden atas pertanyaan tentang setiap pegawai harus memiliki tanggapan yang sama terhadap informasi tentang bagaimana melaksanakan tugas dan hasilnya 33,33% atau 14 orang responden mengatakan setuju serta 28,57% atau 12 orang mengatakan sangat setuju. Informasi yang dimaksud adalah juga termasuk instruksi/perintah pimpinan dan atau atasan langsung bawahan tentang apa yang harus dilaksanakan. Sedangkan jawaban responden atas pertanyaan semua pegawai BKD selama ini telah memiliki kesepahaman bersama dalam melaksanakan tugas, adalah didominasi oleh jawaban ragu-ragu yakni sebesar 30,95% atau sebanyak 13 orang responden.

Jawaban responden seperti ini mengindikasikan bahwa masing-masing pegawai BKD Fakfak selama ini dalam melaksanakan tugas kurang melakukan komunikasi dengan baik sehingga diantara setiap pegawai sesungguhnya masih bimbang dan ragu akan kesepahaman (satu persepsi) dan saling membuka diri/transparan dalam bekerja, bahkan ironisnya ada juga pegawai yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa selama ini mereka belum semuanya memiliki satu persepsi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Tabel 2
Kesatuan Persepsi Dalam Melaksanakan Tugas

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	F	(%)
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa kesatuan persepsi dan atau kesepahaman pegawai sangat diperlukan/dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas ?	Sangat Setuju (SS)	40	95,24
		Setuju (S)	2	4,76
		Ragu-ragu (RR)	---	---
		Tidak Setuju (TS)	---	---
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---

2.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa setiap pegawai harus/minimal memiliki tanggapan yang sama atas sebuah informasi tentang pelaksanaan tugas ?	Sangat Setuju (SS)	12	28,57
		Setuju (S)	14	33,33
		Ragu-ragu (RR)	9	21,43
		Tidak Setuju (TS)	3	7,14
		Sangat Tidak Setuju (STS)	4	9,52
3.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa selama ini para PNS BKD Fakfak telah memiliki kesepemahaman bersama (satu persepsi) dalam melaksanakan tugas ?	Sangat Setuju (SS)	6	14,28
		Setuju (S)	11	26,19
		Ragu-ragu (RR)	13	30,95
		Tidak Setuju (TS)	10	23,81
		Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,76

Sumber : Data Primer (Agustus, 2014)

Efektivitas Pelaksanaan Tugas

Menurut *Susanto (2007:41)*, efektivitas adalah informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis/kerja, termasuk didalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan. Sedangkan menurut *Amsyah (2003:131)*, efektivitas pelaksanaan tugas atau bisa juga disebut efektivitas kerja adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri.

Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kuantitas, kualitas, biaya dan waktu yang telah/harus dicapai oleh seorang pegawai untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada pegawai BKD Fakfak dalam memberikan pelayanan yang optimal bagi seluruh pegawai perangkat daerah yang ada di Kabupaten Fakfak. Untuk mengukur kuantitas dan kualitas kerja yang ingin dicapai oleh suatu organisasi pemerintahan sangatlah tergantung dari kemampuan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai itu sendiri karena pegawai adalah motor penggerak dalam sebuah organisasi.

Manurut hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner maupun wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana data rekapitulasi pada tabel 3 diatas, ternyata bahwa untuk pertanyaan tentang pentingnya kegiatan DIKLAT guna meningkatkan kemampuan kerja pegawai, jawaban responden lebih banyak memilih sangat setuju, yakni sebanyak 33 orang atau 78,57% dan yang memilih setuju adalah sebanyak 7 orang responden atau sebesar 16,67%, serta hanya 2 orang responden atau 4,76% memilih jawaban ragu-ragu.

Tabel 3
Kemampuan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	F	(%)
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa kemampuan kerja pegawai melalui kegiatan DIKLAT sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas ?	Sangat Setuju (SS)	33	78,57
		Setuju (S)	7	16,67
		Ragu-ragu (RR)	2	4,76
		Tidak Setuju (TS)	---	---
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---
2.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa selama ini kegiatan DIKLAT yang di lakukan, semua materinya sudah sesuai dengan pelaksanaan tugas pegawai ?	Sangat Setuju (SS)	10	23,81
		Setuju (S)	25	59,52
		Ragu-ragu (RR)	5	11,90
		Tidak Setuju (TS)	2	4,76
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---
3.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa selama ini para PNS BKD Fakfak telah memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai tugas mereka masing-masing ?	Sangat Setuju (SS)	39	92,86
		Setuju (S)	2	4,76
		Ragu-ragu (RR)	1	2,38
		Tidak Setuju (TS)	---	---
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---

Sumber : Data Primer (Agustus, 2014)

Responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju ini cukup jelas alasannya, diantaranya mereka sangat memahami dan telah merasakan manfaatnya mengikuti kegiatan DIKLAT dan pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mereka pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Fakfak, namun yang masih ragu-ragu ini bisa saja terjadi mereka belum pernah mengikuti kegiatan DIKLAT yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.

Selanjutnya, ketika ditanya apakah materi DIKLAT sudah sesuai dengan pelaksanaan tugas pegawai, jawaban responden hampir merata dan lebih cenderung responden memilih setuju, yakni sebanyak 25 orang atau sebesar 59,52% dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 10 orang atau 23,81% serta sisanya 5 orang atau 11,90% memilih ragu-ragu dan 2 orang atau 4,76% dari total responden memilih tidak setuju.

Secara umum, kita melihat bahwa 35 orang responden (83,33%) yang memilih setuju dan sangat setuju benar-benar merasakan bahwa apa yang mereka terima pada saat kegiatan DIKLAT (struktural maupun teknis) cukup bahkan sangat bermanfaat dan sekaligus membantu mereka dalam penyelesaian pekerjaan sedangkan sebanyak 7 orang responden (16,7%) yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, menurut pengamatan

penulis, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya mereka belum mampu untuk menterjemahkan keterkaitan materi yang diperoleh dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing sehingga mereka masih meragukan dan bahkan tidak setuju jika materi yang diberikan dalam kegiatan DIKLAT tersebut sudah sesuai dengan pelaksanaan tugas mereka sebagai PNS.

Sisi lain yang menjadi pokok persoalan adalah ketika pertanyaan yang berkaitan dengan apakah selama ini semua pegawai pada BKD Fakfak sudah mampu bekerja sesuai dengan tugas mereka masing-masing, jawabannya justru sangat berbeda dengan jawaban responden pada pertanyaan sebelumnya, dimana sebanyak 39 orang responden (92,86%) memilih sangat setuju, 2 orang (4,76%) memilih setuju dan hanya 1 orang (2,38%) yang memilih ragu-ragu, artinya bahwa dibutuhkan atau tidak kegiatan DIKLAT maupun materinya sesuai atau tidak dengan pelaksanaan tugas pegawai tetapi dengan sangat percaya diri mereka mengatakan bahwa rata-rata PNS BKD Fakfak mampu untuk bekerja.

Menurut Siagian (1983 ; 154), salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah Disiplin Kerja, karena menurut Siagian pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menyebabkan dan atau memberikan dorongan kepada pegawai itu sendiri untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan. Contoh konkrit dari disiplinnya para pegawai adalah datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu/jam yang sudah ditentukan, misalnya dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 16.30 (5 hari kerja), namun yang terjadi justru lain. Berikut ini, kita akan melihat bagaimana respon pegawai BKD Fakfak terhadap indikator disiplin pegawai sebagaimana tercantum pada tabel 4.

Rekapitulasi data tabel 4, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap 3 (tiga) pertanyaan yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dengan indikator disiplin kerja pegawai BKD Fakfak itu sendiri, cukup variatif dan lebih dominan jawaban responden adalah setuju, dimana untuk pertanyaan betapa pentingnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas Pegawai BKD Fakfak, jawaban responden adalah 54,76% atau sebanyak 23 orang setuju dan jawaban responden untuk pertanyaan sudahkah pegawai BKD Fakfak disiplin dalam melaksanakan tugas, 22 orang atau 52,38% juga menjawab setuju, serta jawaban responden atas pertanyaan masih adakah pegawai yang tidak disiplin dan tidak pernah kena sanksi, 40,48% atau 17 orang responden menjawab setuju.

Akhirnya berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan dua variabel dan empat indikator untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa jawaban responden cukup variatif dan kontradiktif antara satu jawaban dengan jawaban yang lain, namun yang pasti adalah bahwa pelaksanaan fungsi koordinasi memegang peran sangat penting dalam upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor BKD Kabupaten Fakfak. Pernyataan ini bisa dibuktikan, ketika rata-rata jawaban responden mengatakan sangat setuju dan setuju bahwa faktor komunikasi menjadi jembatan harapan bagi penyatuan persepsi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokok para pegawai, walaupun selama ini memang masih terdapat sebagian pegawai BKD yang belum melaksanakan komunikasi dengan baik dan benar tetapi ada harapan besar agar

pimpinan (atasan langsung) masing-masing pegawai dapat memainkan perannya secara baik untuk tetap melakukan koordinasi sehingga tujuan dan sasaran kerja BKD Fakfak dapat terwujud dimasa yang akan datang.

Tabel 4
Disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	F	(%)
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa Disiplin Kerja Pegawai itu sangat penting perannya dan sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas ?	Sangat Setuju (SS)	12	28,57
		Setuju (S)	23	54,76
		Ragu-ragu (RR)	4	9,52
		Tidak Setuju (TS)	3	7,14
		Sangat Tidak Setuju (STS)	---	---
2.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa selama ini seluruh pegawai BKD Fakfak sudah disiplin dalam melaksanakan tupoksi dengan baik dan benar ?	Sangat Setuju (SS)	---	---
		Setuju (S)	22	52,38
		Ragu-ragu (RR)	10	23,81
		Tidak Setuju (TS)	7	16,67
		Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7,14
3.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai PNS di Kantor BKD Fakfak SETUJU bahwa hingga saat ini masih tetap ada pegawai BKD Fakfak yang tidak disiplin dan mereka tidak pernah kena sanksi ?	Sangat Setuju (SS)	7	16,67
		Setuju (S)	17	40,48
		Ragu-ragu (RR)	1	2,38
		Tidak Setuju (TS)	9	21,42
		Sangat Tidak Setuju (STS)	8	19,05

Sumber : Data Primer (Agustus, 2014)

Sisi lain adalah bahwa para pegawai akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka masing-masing jika mereka memiliki kemampuan dalam bekerja dan juga memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemampuan kerja akan mereka miliki dan disiplin kerja yang tinggi akan dilakukan dengan baik dan benar oleh para pegawai BKD Kabupaten Fakfak, jika secara internal para pimpinan dan atasan langsung mampu untuk membangun sebuah komunikasi yang baik dan benar dengan para pegawai bawahannya, maupun sebaliknya atau antar sesama pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Upaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui koordinasi untuk memahami informasi, kejelasan bahasa yang digunakan, saluran informasi yang dipakai dan ketepatan waktu dalam memberikan informasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak menjadi salah satu pendorong bagi para staf dalam bekerja. Sehingga dapat dicapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Fakfak, maka seyogyanya pimpinan harus selalu mengimplementasikan koordinasi secara baik melalui penerapan kemauan untuk memahami informasi, kejelasan bahasa yang digunakan, saluran informasi yang dipakai maupun ketepatan waktu dalam memberikan informasi. Hal ini akan berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan tugas, baik pelaksanaan tugas sesuai rencana yang ditentukan, pelaksanaan tugas sesuai waktu yang ditentukan, hasil kerja yang dicari maupun kepuasan pimpinan terhadap hasil kerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Boedijoewono, Noegroho. 2012. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. UPP-STIM YKPN. Yogyakarta.
- Monicca, Reviolla. 2013. *Pelaksanaan fungsi koordinasi dalam mengatasi transportasi illegal di Kota Padang*, Artikel, jurnal Fisip Ilmu Administrasin Negara, Universitas Andalas. Padang.
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitration*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto. 2007. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Penerbit Bandung Lingga Jaya.

- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana, Prenada Media Group. Jakarta.
- Monicca, Reviolla. 2013. *Pelaksanaan fungsi koordinasi dalam mengatasi transportasi illegal di Kota Padang*, Artikel, jurnal Fisip Ilmu Administrasin Negara, Universitas Andalas. Padang.
- Wahyuni, Sri. 2012. *Peranan koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*. Artikel. Jurnal. Fisip. Untag. Samarinda.
- T.Hani. Handoko. 2009. *Manajemen ,Edisi 2 .Yogyakarta : BPFE*
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang *Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001 tentang *Pembentukan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Fakfak*.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang *Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah*.
- Keputusan Bupati Kabupaten Fakfak Nomor 18 Tahun 2001 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat, Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang pada Lembaga Teknis Daerah yang Berbentuk Badan dan Sub Bagian serta Seksi pada Lembaga Teknis Daerah yang Berbentuk Kantor*.