

Upaya Peningkatan Produktifitas Kerja Sumber Daya Manusia di Biro Kepegawaian Propinsi DKI Jakarta

M. Arifin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=70710&lokasi=lokal>

Abstrak

Latar belakang masalah tesis ini berkaitan dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, di mana sebagian besar wewenang Pemerintah Pusat diserahkan kepada Pemerintah Daerah, sehingga semua Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Pusat yaitu Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah dan Kantor Departemen diubah jenis kepegawaiannya menjadi Pegawai Daerah. Dengan demikian Biro Kepegawaian mempunyai tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks untuk mendayagunakan dan membina seluruh Sumber Daya Manusia baik yang ada saat ini maupun Sumber Daya Manusia Pusat yang akan beralih jenis kepegawaiannya menjadi Pegawai Daerah.

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia secara optimal dapat menghasilkan produktifitas kerja yang mampu melaksanakan beban tugas. Upaya pendayagunaan tersebut sesungguhnya erat kaitannya dengan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan ini disebut dengan kepemimpinan. Secara konseptual, tata Cara yang ditempuh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan menghasilkan Gaya Kepemimpinan. Selanjutnya, Gaya Kepemimpinan menghasilkan Situasi Kepemimpinan. Dalam kehidupan berorganisasi, faktor Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai.

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan :

- 1) Apakah terdapat perbedaan persepsi antara Pegawai Golongan II dengan Golongan III terhadap Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan ?
- 2) Apakah terdapat perbedaan Motivasi Kerja antara Pegawai Golongan II dengan Golongan III ?
- 3) Bagaimana hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai ?

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan studi kasus, yaitu terhadap pegawai di Biro Kepegawaian Pemda DKI Jakarta. Untuk memperoleh data, digunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Kedua pendekatan ini digunakan secara komplementer. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Biro Kepegawaian Pemda DKI Jakarta. Mengingat adanya keterbatasan penulis, tidak seluruh pegawai diteliti tetapi menfokuskan pada sampel yaitu pegawai Golongan II dan 111 sebanyak 80 orang.

Setelah dilakukan pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan uji statistik, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Terdapat hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Situasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
- Terdapat hubungan signifikan antara Situasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.
- Terdapat hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.
- Tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi pegawai Golongan II dan 11I terhadap Gaya Kepemimpinan

dan Situasi Kepemimpinan.

- Tidak terdapat perbedaan signifikan Motivasi Kerja pegawai Golongan II dan III.

- Dalam melaksanakan kepemimpinan, kualitas Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Sedangkan pengaruh kedua faktor ini terhadap Motivasi Kerja termasuk dalam kategori sedang.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai Biro Kepegawaian, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1) Guna menumbuhkembangkan Motivasi Kerja, maka masih perlu dilakukan peningkatan kualitas Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan dengan cara : (a) Mengintensifkan pemberian hukuman dan teguran untuk mengontrol kualitas hasil penyelesaian pekerjaan; (b) Lebih banyak memperhatikan tujuan dan keinginan yang menjadi harapan pegawai; (c) Memperluas kesempatan mendapatkan kepuasan, pengembangan kualitas SDM dan kemungkinan promosi.

2) Agar peningkatan kualitas Gaya Kepemimpinan dan Situasi Kepemimpinan dapat efektif, maka perlu ditempuh langkah strategis, yaitu : (a) Membuat standarisasi sistem dan prosedur pelaksanaan tugas; (b) Menyusun indikator kualitas pelaksanaan pekerjaan; (c) Menginventarisasi dan merumuskan tujuan, kebutuhan dan keinginan pegawai dalam bekerja, sehingga pimpinan memiliki patokan untuk memenuhi keinginan pegawai; dan (d) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan guna memenuhi tujuan, keinginan dan kebutuhan pegawai.

Keseluruhan hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis, yaitu sebagai salah satu kontribusi dalam khazanah keilmuan. Selain itu, juga hendaknya memiliki kegunaan praktis, yaitu dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran mengenai langkah-langkah peningkatan produktifitas kerja pegawai, khususnya di Biro Kepegawaian dan pegawai Pemda DKI Jakarta pada umumnya.