

**PENGARUH FUNGSI PEMBAGIAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN CIREBON**

Azwar Sunandar¹, Moh. Sutarjo², Sri Wulandari³

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, yaitu bermula dari hambatan belum tercapainya efektivitas kerja pegawai secara optimal. Hal tersebut diduga dikarenakan masih belum optimalnya dalam pelaksanaan pembagian kerja. Hipotesis yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut. "terdapat pengaruh yang signifikan dari pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon". Hipotesis statistiknya yaitu: $H_a = r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian kerja dengan variabel efektivitas kerja. $H_0 = r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian kerja dengan variabel efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dalam Pelaksanaan Pembagian Kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Sebagaimana terlihat dalam keberhasilan pada pelaksanaan baru mencapai pada tingkatan Cukup Baik yaitu dengan nilai sebesar 873 atau 54,90. Sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih belum tercapai secara optimal. Pembagian kerja dan efektivitas kerja adanya hubungan yang signifikan atau valid dengan nilai r hitung dari kedua variabel yaitu sebesar 0,729 jika di bandingkan terhadap nilai r_{tabel} untuk responden sebanyak 53 dan di dapat nilai r_{tabel} sebesar 0,266. Sehingga dengan demikian kriteria korelasinya berada pada tingkatan kuat.

Kata Kunci: Pembagian Kerja Dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This research is about the influence of the function of the division of labor on the effectiveness of the work of employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of Cirebon Regency, which stems from the obstacles that have not achieved optimal work effectiveness of employees. This is allegedly due to the inadequate implementation of the division of labor. The hypothesis that the authors use is as follows. "There is a significant effect of the division of labor on the effectiveness of work at the Cirebon District Personnel and Human Resources Development Agency". The statistical hypothesis is: $H_a = r_{\text{count}} > r_{\text{stable}}$, there is a positive and significant influence between the division of labor and the variable of work effectiveness. $H_0 = r_{\text{count}} < r_{\text{stable}}$, there is no positive and significant influence between the division of labor and work effectiveness. Based on the results of the research, the implementation of the division of labor in the Cirebon District Personnel and Human Resources Development Agency is still not optimal. As seen in the success of the new implementation, it reached the level of Good Enough with a value of 873 or 54.90. So that it affects the effectiveness of work at the Personnel and Human Resources Development Agency of Cirebon

Regency is still not optimal. The division of labor and work effectiveness has a significant or valid relationship with the r count value of the two variables, namely 0.729 when compared to the r stable value for respondents as much as 53 and the r stable value of 0.266. So that the correlation criteria are at a strong level.

Keywords: *Division of Work And Work Effectiveness*

Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan sebagai suatu entitas sosial yang diatur oleh tujuan, didesain secara sengaja berupa sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, dan berhubungan dengan lingkungan eksternalnya (Daft, 2013:61). Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi atau pegawai

maupun bagi pengurus organisasi atau pejabat yang berwenang.

Organisasi juga selain memenuhi kebutuhan dalam organisasinya sendiri, maka harus bertanggung jawab juga terhadap lingkungan sistem yang cangkupannya lebih luas agar dapat terus hidup, oleh karena itu maka dibutuhkan suatu efektivitas kerja pegawai yang baik di dalam memenuhi tuntutan masyarakat. Suatu Organisasi di dalam memenuhi tuntutan masyarakat hendaknya perlu memperhatikan sumber daya manusia dari para birokrat sangat mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Untuk menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Adapun efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah

pembagian kerja. Namun dengan adanya pembagian kerja belumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya.

Pembagian kerja adalah kegiatan mengurai pekerjaan dalam satuan-satuan tugas yang terspesialisasi sehingga tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas bukan keseluruhan tugas. Agar organisasi dapat bertahan dalam suatu lingkungan kompetitif, maka organisasi harus melakukan pembagian kerja yang efektif. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan tujuan organisasi. Berdasarkan tujuan tersebut, pengorganisasi menentukan tugas-tugas esensial dan spesifik untuk dilakukan oleh tiap orang dalam tiap unit organisasi. Ulber Silalahi (2014:190).

Adapun Efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektifitas menunjuk pada kaitan antara *output* atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang

diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika *output* yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Ulber Silalahi (2014:416).

Dikarenakan pembagian kerja itu sangat penting untuk mencapai suatu efektivitas kerja, penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama bagi para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan efektif. Sebab, masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian efektivitas kerja yang terjadi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih belum optimal terlihat dari:

1. Terdapat beberapa individu yang tidak memahami penggunaan IT
2. Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Oleh karena itu dengan melihat kondisi diatas perlu adanya antisipasi dalam mengoptimalkan pelayanan publik untuk mempermudah pegawai dalam proses permohonan dan efektifitas kerja para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan survey, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kerlinger (dalam Sugiyono, 2014:7) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, maka tahap pertama penulis akan melakukan pengambilan sampel terlebih dahulu dari beberapa populasi yang ada, yang kemudian akan menjadikannya sebagai sumber data pokok (angket/kuesioner). Populasi yang dimaksud yaitu pihak-pihak yang ada kaitannya dengan pencapaian efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

A. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau

subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:80).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sebanyak 61 orang pegawai (tidak termasuk kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia) yang terdiri dari beberapa golongan. Adapun dalam penentuan sample Teknik yang digunakan adalah Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu stau teknik penarikan dengan cara mengambil sebagian dari populasi dengan cara acak terhadap sejumlah populasi yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti pada organisasi yang menjadi obyek penelitian adalah meliputi:

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu metode pengumpulan informasi dan data dengan mencari informasi dengan bantuan berbagai macam materi yang ada di perpustakaan seperti dokumen, jurnal, buku, laporan-laporan dan literatur lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut didapat dua jenis data, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau responden.
- b. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung yakni data yang diperoleh dari literatur-literatur dan jurnal.

2. Studi Lapangan

Studi Lapangan adalah suatu kegiatan pengumpulan data oleh penulis dengan cara langsung terjun ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004:104). Dalam teknik ini penulis mengumpulkan data dengan cara

pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung pada obyek yang diamati.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya dan jawab antara narasumber dan pewawancara untuk mendapatkan, informasi, opini, dan fakta dari narasumber. Dalam teknik ini peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait, pada suatu organisasi.

c. Angket (kuesioner)

Angket adalah sebagai suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan suatu informasi. Dalam teknik ini penulis menyebarkan draf pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen adalah sebagai tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (instrumen penelitian) dalam melakukan fungsi ukurannya. Data yang valid dan instrumen penelitian yang valid merupakan hal yang berbeda. Uji

validitas instrumen berarti yang diuji validitasnya adalah instrumen penelitiannya. Instrumen penelitian merupakan alat ukur pada penelitian, jadi instrumen yang valid berarti alat ukur penelitian yang digunakan tersebut sudah valid atau dapat mengukur dengan benar dan semestinya. dalam penelitian ini. Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Untuk memperoleh data yang valid maka sebelum angket disebarakan kepada responden, harus diuji dahulu validitasnya.

Pengujian validitas instrumen penelitian (angket) dengan cara menyebarkan draf (pernyataan atau pertanyaan angket) terhadap responden yang kemudian hasilnya akan diolah dengan menggunakan rumus statistik *koefisien korelasi product moment*. Adapun dalam pengolahan data akan menggunakan komputer (otomatisasi atau bukan manual) yaitu dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Dan kemudian setelah dilakukan pengolahan data, maka akan didapatkan nilai r_s hitung, dan dikonfirmasi dengan nilai r_s tabel, jika nilai r_s hitung lebih besar dari pada nilai r_s tabel, maka nilai tersebut signifikan

dan instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid atau sudah sesuai.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Adapun Untuk menguji reliabilitas instrumen (angket) maka menggunakan pengujian (*internal consistency*) dengan cara belah dua (*split half*). Cara ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor total item ganjil dengan skor total item genap dengan rumus *koefisien korelasi rank spearman* yang hasilnya kemudian akan diuji dengan rumus *Spearman Brown*.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu suatu proses dengan cara menelaah variabel dengan dasar hasil angket yang disebarakan kepada responden. Adapun rumus statistik yang penulis gunakan

adalah *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*

Tinjauan Pustaka

A. Pembagian Kerja

Dalam melakukan aktivitas badan atau organisasi selalu membutuhkan adanya suatu Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai pencapaian tujuan manajemen yang baik dan efektif, maka dari itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas pegawai maka perlu adanya pembagian kerja. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu badan atau organisasi. Suatu badan atau organisasi akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing – masing dengan jelas, spesifik, dan tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja.

Pembagian kerja adalah suatu perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat kaitannya satu sama

lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

B. Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Sebab tanpa adanya pembagian kerja, pegawai akan bekerja menurut kemauannya sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan badan atau organisasi. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Adanya pembagian kerja yang dilakukan oleh suatu badan atau organisasi karena setiap individu mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala pekerjaan. Oleh karena itu maka diperlukan adanya pembagian kerja karena setiap pegawai tidak akan sanggup untuk melaksanakan seluruh tugas dalam suatu organisasi, karena setiap anggota pada suatu organisasi memiliki kekurangan dan kelebihan dibidangnya masing-masing. Dengan adanya pembagian kerja akan memberikan sifat kerja sama antara anggota dalam organisasi. Proses kerja sama akan timbul disebabkan apabila individu menyadari bahwa mereka mempunyai tujuan atau kepentingan

yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian diri untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Adapun mengenai penjelasan pengaruh fungsi dari pembagian kerja yang lebih jelas kita dapat mempelajari beberapa teori yang telah dikemukakan para ahli yaitu diantaranya:

Pembagian kerja yang dikemukakan oleh Sutarto (2006:104) bahwa:

“pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.

Selanjutnya Pembagian kerja yang dikemukakan oleh Ulber Silalahi (2014:190) yakni :

“Pembagian kerja adalah kegiatan mengurai pekerjaan dalam satuan-satuan tugas yang terspesialisasi sehingga tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas bukan keseluruhan tugas. Agar organisasi dapat bertahan dalam suatu lingkungan kompetitif, maka organisasi harus melakukan pembagian kerja yang efektif. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan tujuan organisasi. Berdasarkan tujuan tersebut, pengorganisasi menentukan tugas-tugas esensial dan spesifik untuk dilakukan oleh tiap orang dalam tiap unit organisasi”.

Adapun pembagian kerja menurut Handyaningrat (1994:32) menyatakan bahwa:

“Pembagian kerja ini merupakan spesialisasi/ pengkhususan yang dipertimbangkan untuk mendapatkan efisiensi dalam menggunakan tenaga kerja”.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyatakan bahwa pembagian kerja adalah suatu kegiatan mengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan jenis atau kemampuan dari individu tersebut, untuk pencapaian tujuan yang telah di tentukan.

C. Efektivitas Kerja

a. Efektivitas

Agar suatu organisasi dapat hidup lebih lama dan tetap bertahan, maka ia harus melaksanakan interaksi baik dengan lingkungannya. Lingkungan atau ekosistem itu terus-menerus mengalami perubahan. Sekarang organisasi itu berupaya untuk mengetahui situasi lingkungan yang dinamis itu melalui cara penelitian. Dengan dilakukannya penelitian tersebut, yaitu bertujuan untuk melihat atau mengukur tingkat efektivitas pada suatu organisasi apakah telah mencapai tujuan-tujuan atau target yang telah direncanakan pada proses perencanaan tersebut.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Jadi, efektivitas

yaitu pada dasarnya berasal dari kata dasar efektif. Adapun kata efektif tersebut mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Sehingga efektivitas dapat diartikan sebagai keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang akan di capai. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

b. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan oleh suatu badan atau organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi untuk bagian terbesar tergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya.

Dalam rangka mencapai tujuan suatu badan atau organisasi,

bagaimanapun majunya teknologi, tersedianya modal kerja yang cukup serta peralatan yang memadai tidak akan berhasil tanpa didukung adanya kualitas sumberdaya manusia sebagai pengelola kegiatan pada suatu organisasi. Oleh karena itu efektivitas kerja sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Saxena (dalam Adam, 2010:176) menyatakan bahwa:

“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini. Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas”.

Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan atau sasaran itu tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif.

Adapun efektivitas menurut Winardi (2004:81), “maka yang dimaksud dengannya, yaitu hubungan suatu organisasi dengan lingkungannya”.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyatakan bahwa efektivitas

merupakan hal yang berkaitan dengan pemanfaatan sumberdaya manusia, yaitu mengenai tolak ukur yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai oleh suatu organisasi, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Jadi, apabila pemanfaatan sumberdaya manusianya sudah baik maka tingkat efektivitasnya pun tinggi.

c. Gambaran Umum Kabupaten Cirebon

Letak Geografis

Kabupaten Cirebon merupakan bagian dari wilayah Propinsi Jawa Barat yang terletak dibagian timur dan merupakan batas, sekaligus sebagai pintu gerbang Propinsi Jawa Tengah. Dalam sektor pertanian Kabupaten Cirebon merupakan salah satu daerah produsen beras yang terletak dijalur pantura.

Letak daratannya memanjang dari Barat Laut ke Tenggara. Dilihat dari permukaan tanah/daratannya dapat dibedakan menjadi dua bagian, pertama daerah dataran rendah umumnya terletak disepanjang pantai utara Pulau Jawa, yaitu Kecamatan Gegesik, Kaliwedi, Kapetakan, Arjawinangun, Panguragan, Klangeran, Cirebon Utara, Cirebon Barat, Weru, Astanajapura,

Pangenan, Karangsembung, Waled, Ciledug, Losari, Babakan, Gebang, Palimanan, Plumbon, Depok dan Kecamatan Pabedilan. Sedangkan sebagian lagi termasuk pada daerah dataran tinggi.

Latar Belakang Sejarah Pembentukan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon

Kabupaten Cirebon mempunyai wilayah administratif seluas 990 Km² atau 990,360 ha (Disdukcapil Kabupaten Cirebon, 2017) terbagi atas 40 Kecamatan meliputi 412 desa dan 12 Kelurahan dengan jumlah penduduk sebanyak 2.056.078 jiwa (Data Disdukcapil Kabupaten Cirebon, 2017).

Penanganan kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Cirebon sebelumnya dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Cirebon yang berada dilingkup Assisten Sekretaris Daerah Bidang Administrasi.

Seiring dengan beban dan bobot kerja yang semakin besar dan permasalahan yang semakin kompleks serta upaya menuju profesionalisme aparatur maka sejak tahun 2002 Pemerintah Kabupaten Cirebon telah membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Cirebon.

Tahun 2008 tersebut maka BKD Kabupaten Cirebon berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cirebon.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Pembagian Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon

Adapun hasil responden dari variabel pembagian kerja, didapat suatu tabel skor jawaban dari responden. Dan didapat jumlah total nilai yaitu sebesar 873. Dari nilai 873 tersebut artinya menunjukkan suatu pelaksanaan dari pembagian kerja yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon berada pada kategori cukup baik

Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon

Dari uraian tabel responden terhadap variabel efektivitas kerja diatas, maka didapat suatu tabel skor jawaban dari responden. Dan didapat jumlah total nilai skor yaitu sebesar

894. Dari nilai 894 tersebut artinya menunjukkan suatu pelaksanaan dari efektivitas kerja yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon berada pada kategori cukup baik

Hambatan-Hambatan Yang Ditemui Dan Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Dalam Melaksanakan Pembagian Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Sub bagian Umum dan Kepegawaian mengenai pembagian kerja, maka didapat informasi atau suatu keterangan mengenai hal-hal yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yaitu diantaranya :

- a) Sumber Daya Manusia, di era yang serba digital ini maka setiap orang harus mengikuti perkembangan IT yang ada, karena setiap pekerjaan sudah hampir menggunakan komputerisasi semua. Akan tetapi disini masih terdapat beberapa pegawai yang belum menguasai

mengenai penggunaan komputer sehingga ketidak sesuaian pekerjaan yang diterimanya karena adanya keterbatasan dalam mengolah data dengan komputer. Sehingga harus dibantu dalam pelaksanaan pekerjaannya dan ini dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaannya.

- b) Kegiatan tambahan diluar jam kerja menjadi beban kerja pada pegawai dalam menjalankan aktivitas keseharian sehingga menambah kejenuhan dalam bekerja. Yang kemudian dapat menyebabkan tingkat produktifitas dalam bekerja menurun sehingga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan proporsi waktu kerja yang tinggi. Dan berdampak pada menurunnya pembagian kerja sesuai dengan kemampuannya.

Dari keterangan diatas tersebut adalah faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan pembagian kerja oleh Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai masih belum optimal.

Berdasarkan hambatan-hambatan yang telah di jelaskan diatas maka upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi hambatan tersebut maka perlu dilakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan segala hambatan yang ada. Adapun upaya yang dapat dilakukan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengatasi mengenai masih terdapatnya beberapa pegawai yang masih kurang memahami pengoperasian komputer. Maka hal yang harus dilakukan terlebih dahulu pegawai perlu diberikan pengetahuan mengenai teknologi informasi supaya pegawai dapat memahami cara dalam pengoperasian komputer yang benar. Selanjutnya memberikan masukan dan memberikan pelatihan dalam penguasaan teknologi komputer. Selain itu juga perlu dilakukannya kontrol dan evaluasi mengenai produktivitas para pegawai secara berkala. Dan untuk dapat meningkatkan efektivitas perlu juga memberikan pelatihan dalam meningkatkan skill dan penggunaan komputer secara efektif dan efisien.
- b) Untuk mengatasi pada saat intensitas kerja yang tinggi, maka hal yang harus dilakukan yaitu merencanakan

aktifitas kerja yang akan di kerjakan terlebih dahulu, agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat tersusun dengan baik dan buatlah tim work untuk saling membantu salah satu bidang yang intensitas pekerjaannya tinggi, sehingga beban aktivitas dalam bekerja dapat teratasi. Dan dengan begitu pekerjaanpun dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Dan dengan begitu dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini kesimpulan yang dapat diambil tentang pembagian kerja dengan efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan dalam pembagian kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon belum mencapai hasil yang optimal dikarenakan intensitas pekerjaan yang cukup tinggi dalam mengurus kepegawaian yang ruang lingkungnya seluruh Kabupaten Cirebon, sebagaimana terlihat pada tingkat interval pelaksanaan pembagian kerja yaitu sebesar 873 yang berada pada cukup baik atau 54,90%. Adapun secara kualitas dalam pelaksanaan pembagian kerja sudah mengacu pada ketentuan-ketentuan dalam pembagian kerja. Namun belum optimal, maka harus ditingkatkan lagi.
2. Efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon belum tercapai secara maksimal atau optimal. Sebagaimana terlihat pada tingkat interval pelaksanaan efektifitas kerja yaitu sebesar 894 atau 56,22% yang berada pada cukup baik. Adapun secara kuantitas dari efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sudah mengacu kepada ketentuan-ketentuan pada indikator efektivitas kerja, namun masih belum optimal, sebagaimana mestinya sehingga perlu terus ditingkatkan.
3. Pengaruh fungsi pembagian kerja terhadap efektivitas kerja. Adapun dalam Pelaksanaan pembagian kerja pada Badan Kepegawaian

Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yang belum optimal, menyebabkan pada efektivitas kerja menjadi terhambat atau masih kurang tercapai. Sehingga antara variabel pembagian kerja (X) dan variabel efektivitas kerja (Y) adanya hubungan yang valid atau signifikan dengan nilai r_{hitung} dari kedua variabel yaitu sebesar 0,729 jika di bandingkan terhadap nilai r_{tabel} untuk responden sebanyak 53 dan di dapat nilai r_{tabel} sebesar 0,266. Sehingga dengan demikian kriteria korelasinya berada pada tingkatan kuat.

4. Hambatan-hambatan yang di temui dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yaitu sebagai berikut:
- a) Sumber Daya Manusia, ada beberapa pegawai yang belum menguasai proses pengolahan data dengan menggunakan komputer. Sehingga dalam pekerjaannya dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaannya.

b) Kegiatan tambahan diluar jam kerja menjadi beban kerja pada pegawai dalam menjalankan aktivitas keseharian sehingga menambah kejenuhan dalam bekerja. Yang kemudian dapat menyebabkan tingkat produktifitas dalam bekerja menurun sehingga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan proporsi waktu kerja yang tinggi. Dan berdampak pada menurunnya pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Fajar dan Haeru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan
- Handyaningrat Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hasibuan Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PR Refika Aditama

- Priansah Donni Juni dan Garnida Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media
- Riduan. 2010. *Riset dan Praktek Penelitian Administrasi*. Bandung: Limit Unpas Press
- Sedarmayabti. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Silalahi Ulber. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siregar Sofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2014. *Statistik Nonparametik*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Warsanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup

Dokumen-dokumen

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.