**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Penyelenggaraan setiap organisasi dalam melakukan kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur-unsur yang mendukungnya, dukungan tersebut memiliki arti bahwa kegiatan organisasi tidak akan terealisasikan dengan baik dan membawa hasil yang memuaskan tanpa adanya unsur-unsur pendukung, salah satu unsur administrasi adalah pegawai dan sistem manajemen yang dilaksanakan pada suatu organisasi, kedua unsur tersebut memiliki arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan.

Koordinasi termasuk salah satu fungsi dalam manajemen, dalam sebuah organisasi koordinasi berguna untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan, masing-masing individu pegawai terarah membantu tercpainya tujuan organsisasi dan semua tugas, kegiatan, serta pekerjaan terintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen serta pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjan. Efektivitas kerja merupakan

gambaran tentang kegiatan yang berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan hasil yang memuaskan.

Efektivitas seseorang dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan dalam setiap suasama sosial, tidak hanya pada aktivitasnya saja tetapi juga bagaimana hubungan aktivitas itu dengan yang sedang dilakukan orang lain, efektivitas juga merupakan landasan dari setiap organisasi dalam mencapaian suatu tujuan organisasi, karena apabila suatu intansi dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan efektif dan efisien, maka intansi tersebut sudah dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang handal dan terampil. Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka merupakan salah satu intansi pemerintah daerah yang memiliki tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi kepemerintahan di bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741). Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana teknis penyelenggaraan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretariat Daerah.

Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka sangat penting sumbangsihnya bagi pendidikan, untuk itu maka aparatur atau pegawai yang harus bekerja disana haruslah aparatur daerah yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi karena aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja sebagai intansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aspek organisasi itu terutama pengorganisasian atau kepegawaian. Sumber daya pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional aparatur dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pemerintahan daerah sesuai dengan surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No. 10 Tahun 2014 Tentang Peningkatan Efektivitas Dan Efisien Kerja Aparatur Negara.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan, pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka terdapat permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Point 11 ( Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja ), ketetapan waktu pada jam kerja berlaku mulai pukul 07.30-16.00 WIB, namun di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka masih ada pegawai yang terlambat masuk dan ada pegawai pada jam istirahat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir. Selama peneliti melakukan penjajagan berikut adalah daftar pegawai yang terlambat masuk kerja:

**Tabel 1.1**

**Daftar Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Hari/Tgl** | **Jam kerja** | **Jumlah pegawai yang datang terlambat** |
| 1. | Senin, 23-01-2017 | 07.30-16.00 | 8 orang |
| 2. | Selasa, 24-01-2017 | 08.00-16.00 | 4 orang |
| 3. | Rabu, 25-01-2017 | 09.15-16.00 | 6 orang |
| 4. | Kamis, 26-01-2017 | 08.20-16.00 | 10 orang |
| 5. | Jumat, 27-01-2017 | 09.30-16.00 | 5 orang |
| 6. | Senin, 30-01-2017 | 10.00-16.00 | 2 orang |
| 7. | Selasa, 31-01-2017 | 10.15-16.00 | 3 orang |
| **Rata-rata** | **38 orang** |

1. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan

Contohnya pada sub bagian kepegawaian di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka penataan arsip-arsip dinas yang tidak tertata dengan rapih dilemari arsip dan hanya disimpan dibawah atau atas laci meja, jika dibutuhkan kembali akan mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti menduga bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai, ini disebabkan oleh koordinasi berdasarkan ciri-ciri koordinasi, sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab, kurangnya tanggung jawab dan perhatian Kepala Dinas kepada pegawai di bidang sapras dan aset yang membuat kesadaran pegawai terhadap tupoksinya dan dalam hal menghargai waktu rendah yang menyebabkan pekerjaan selesai melebihi batas waktunya.
2. Adanya Proses, proses untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan kurang maksimal karena kualitas kerja yang dihasilkan pegawai rendah dan pelaksanaan koordinasi kepala Dinas dengan pegawai kurang berjalan dengan baik dan rendahnya tanggung jawab serta perhatian kepada pegawai, serta kurangnya motivasi yang di berikan kepada pegawai oleh kepala Dinas, dalam hal ini penghargaan seperti pujian dan pengakuan lebih agar menciptakan kegairahan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti ingin mengadakan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji tentang permasalahan tersebut serta mencari jalan alternatif pemecahan masalah yang dituangkan kedalam skripsi yang berjudul “**Hubungan Koordinasi Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka”.**

1. **Perumusan Masalah**
2. Bagaimana hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka?
3. Apa saja yang menjadi penghambat hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka?
4. Apa saja usaha-usaha yang harus dilakukan kepala Dinas dalam mengatasi hambatan yang timbul dalam hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka?
5. **Tujuan Penelitian**
6. Menentukan data dan informasi tentang hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka
7. Menganalisis hambatan apa saja yang ada dalam hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka
8. Menerapkan data informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka
9. **Kegunaan Penelitian**
10. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
11. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka.
12. **Kerangka Berpikir**

Berkaitan dengan penelitian ini mempunyai judul hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, peneliti mengacu pada sebuah teori-teori para ahli yang berhubungan dengan fokus dan lokus dari penelitian dimaksudkan untuk menjadi tolak ukur bahwa teori ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilapangan sehingga menjadikan kesimpulan yang tepat dan objektif, maka untuk mengarahkan penelitian ini peneliti bermaksud akan mengemukakan definisi dari para ahli.

Adapun pengertian koordinasi menurut **Mooney** and **Reily** dalam buku **Handayaningrat** yang berjudul **“Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen” (1985:88-89)** sebagai berikut :

***“Coordination as the achievement of orderly group effort, and unity of action in the pursuit of a common purpose”.*(Koordinasi sebagai pencapaian usaha kelompok secara teratur dan kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama)**

Bertolak belakang dari definisi yang dikemukakan oleh **Farland**, yang dikutip dalam buku **Handayaningrat** yang berjudul **“Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen” (1985:89-90)**, terdapat lima ciri untuk Koordinasi yang memadai adalah sebagai berikut :

1. **Tanggung jawab**
2. **Adanya proses**
3. **Pengaturan secara teratur**
4. **Konsep kesatuan tindakan**
5. **Tujuan koordinasi**

Alasan utama yang melatari pentingnya pelaksanaan fungsi koordinasi adalah dikotomi yang dihadapi organisasi. Di satu sisi organisasi harus memprioritaskan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, namun di sisi lain organisasi juga tidak boleh mengabaikan tujuan setiap individu pegawai yang pemenuhannya disejalankan dengan mencapai tujuan umum organisasi. Tujuan umum organisasi kemudian diuraikan menjadi sejumlah sub tujuan dan atau tujuan sejumlah unit kerja organisasi yang harus diupayakan pencapaiannya secara bersama-sama.

Efektivitas kerja pada dasarnya merupakan sejauh mana seorang pegawai melaksanakan seluruh tugas pokok untuk mencapai semua sasaran. Efektivitas sangat penting, karena setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan batasan tentang efektivitas kerja diatas, maka untuk lebih jelasnya akan peneliti kemukakan pengertian efektivitas kerja menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Miftah Toha** **(2007:3)** dalam bukunya yang berjudul **“Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi” (1997:151)** sebagai berikut :

**Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tetap pada waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan**.

Bentuk tolak dari definisi yang dikemukakan oleh **Siagian** yang dikutip oleh **Miftah Toha** dalam bukunya yang berjudul **“Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi” (2007:3)** sebagai berikut : **1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, 2. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan, 3. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana.**

Uraian di atas menerangkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk memberikan suatu hasil atau usaha pencapaian suatu tujuan sesuai dengan waktu dan hasil yang diharapkan. Adapun uraian indikator efektivitas kerja tersebut diatas sebagai berikut:

1. **Penyelesaian pekerjaan tepat waktu**

Hal ini berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, pemanfaatan waktu yang efisien dapat diperoleh hasil yang maksimal.

1. **Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan**

Hal ini berhubungan dengan pencapaian kegiatan atau usaha yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang diproduktif dan berkualitas ditentukan oleh waktu. Hasil kerja dapat dilihat dari :

1. Kualitas, yaitu baik buruknya hasil kerja
2. Kuantitas, yaitu banyaknya jumlah pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan
3. **Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana**

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya diharapkan dilakukan perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Pembahasan diatas kiranya menunjukan dengan jelas bahwa suatu organisasi yang ingin meningkatkan datya tahannya dan sekaligus meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, tidak cukup hanya memikirkan masalah-masalah efisien dan efektivitas, akan tetapi harus pula dengan sungguh-sungguh mempertimbangkan faktor produktivitas yang dimaksud priduktivitas disini adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal dan maksimal.

Berdasarkan pengertian Koordinasi dan Efektivitas kerja diatas, diketahui bahwa untuk membantu meningkatkan efektifitas kerja pegawai tentunya diperlukan seorang pemimpin yang dapat melakukan Koordinasi dalam ruang lingkup internal dengan baik agar dalam melaksanakan setiap pekerjaan, pegawai dapat terarah sesuai dengan tujuan organisasinya hal ini sesuai dengan pendapat **Syafrudin (2003:121)** sebagai berikut:

**Koordinasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja yaitu melalui kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya merupakan unsur yang membentuk kinerja (*performance*) pegawai yang pada akhirnya dapat menunjukkan efektivitas kerja di dalam organisasi.**

Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian tujuan kerja organisasi. Tetapi apabila koordinasi tidak melaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah. Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai yang optimal diperlukan adanya integrasi antara kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja. Dimana jika keseluruhan faktor tersebut sudah terarah maka efektivitas kerja pegawai dapat mencapai prestasi yang diharapkan organisasi. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam hal ini kepemimpinan dalam mengkoordinasi orang sangatlah perlu guna meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

1. **Hipotesis**
2. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

**“Besarnya Hubungan dari Koordinasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka”,** ditentukan oleh :

1. **Tanggung jawab**
2. **Adanya proses**
3. **Pengaturan secara teratur**
4. **Konsep kesatuan tindakan**
5. **Tujuan koordinasi**
6. Hipotesis diatas adalah penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

$H\_{o} : ρ\_{s} \leq 0$, artinya tidak adanya perbedaan hubungan antara Koordinasi (X) dengan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

$H\_{1} : ρ\_{s}>0 $, artinya ada perbedaan hubungan antara Koordinasi (X) dengan Efektivitas Kinerja Pegawai.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

Y

X

**GAMBAR 1.2**

**Paradigma Penelitian Koordinasi dengan Efektivitas Kinerja Pegawai**

**Keterangan gambar :**

X = Variabel Koordinasi

Y = Variabel Efektivitas Kinerja Pegawai

1. **Lokasi Dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka yang beralamat di Jln. K.H. Abdul Halim No.233 Kabupaten Majalengka, Jawa Barat.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian dilakukan selama 3 bulan, dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret 2017 dimulai dari tahap penyusunan usulan penelitian dan sampai kepada tahap sidang skripsi.