

Kejelasan Peran Serta Penerapannya dalam Menunjang Efektivitas Kerja Teknisi/Laboran di Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak

⁺Edy Sutrisno, Agus Eko Tejo Sasongko
dan Tri Wahyuarini

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak, Jalan Ahmad Yani Pontianak 78124

⁺Alamat Korrespondensi, email: sutrisno_edy@yahoo.com, Hp. 085245925753

Abstract: *It is important for each member organization to know the works and functions respectively. If any member is less or even not understand and carry out its respective, then the occurrence of overlap or are called by role in carrying out the tasks that have been granted in accordance with the authority. While on the other hand to achieve organizational goals effectively required the integration between the organization's needs with the needs of personnel. The objectives to be achieved in this study were: (1) Analyze the clarity of the role of technicians/laboratory assistants in Polnep environment; (2) analyze the effectiveness of implementation of tasks technician/laboratory in Polnep environment; (3) Analyze the role clarity of roles in supporting the effectiveness of the technician' working/laboratory in Polnep environment. This study uses a quantitative research approach that researchers collected data by setting the first concept as related variables derived from existing theories obtained by investigators and then search the data using a questionnaire for the measurement of the variables. Survey methods used for sampling of the population and by using questionnaires as the main instrument of data collection. Based on the research results can be concluded that: (1) from the analysis of the clarity of the role of technicians/laboratory assistants in the Pontianak State Polytechnic (Polnep), it is generally known that the technician/laboratory has been clear about their roles in the organization; (2) analysis of effectiveness of work Technician/Laboratory in Polnep environment generally show the effectiveness of the performance is quite good, and likely to lead to a very good position; (3) clarity of role was greatly affects the effectiveness of the work of the technician/Laboratory Polnep. Technicians/laboratory assistants are aware that they have a role to play to a particular impact on their work effectiveness and organizations in general.*

Keywords: *clarity of role, organizational effectiveness*

I. LATAR BELAKANG

Setiap manusia dilahirkan berbeda, hal ini merupakan suatu keunikan di satu sisi dan merupakan suatu tantangan di sisi yang lain. Perbedaan ini berdampak pula pada perilaku yang tercipta selain dipengaruhi oleh banyak faktor. Manusia sebagai makhluk sosial pastilah di dalam melaksanakan segala aktifitasnya berhubungan dan bersinggungan dengan manusia lain. Perbedaan yang ada sedikit banyak menimbulkan suatu permasalahan di dalam aktifitasnya tersebut. Belum lagi adanya perbedaan peran yang harus dilakoni setiap manusia dalam rangka mencapai tujuan pribadi ataupun tujuan organisasi. Perbedaan yang ada yang dikatakan sebagai suatu keunikan dilatar belakangi oleh usaha manusia tersebut untuk memenuhi segala kebutuhannya yang tidak terbatas adanya.

Setiap organisasi pasti mengalami berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh. Perubahan ini meliputi banyak hal, diantaranya para anggota organisasi yang merupakan salah satu ujung tombak berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penting bagi setiap anggota

organisasi untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing. Jika setiap anggota kurang atau bahkan tidak memahami dan melaksanakan Tupoksi-nya masing-masing, maka terjadinya tumpang-tindih atau yang lazim disebut dengan terjadinya ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan wewenang dan haknya terjadi serta berdampak pada efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan di sisi lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif diperlukan pemaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personil. Dari indikasi dua akibat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa ketidakefektifan pelaksanaan tugas dapat berdampak pada efektivitas kerja (efektivitas organisasi secara keseluruhan). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis kejelasan peran teknisi/laboran di lingkungan Polnep; (2) Menganalisis penerapan efektivitas pelaksanaan tugas teknisi/laboran di lingkungan Polnep; (3) Menganalisis peranan kejelasan peran dalam menunjang efektivitas kerja teknisi/laboran di lingkungan POLNEP.

Selain itu penelitian ini diharapkan memberikan manfaat: (1) Berkaitan dengan topik penelitian tentang "Kejelasan Peran Serta Penerapannya dalam Menunjang Efektivitas Organisasi, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan, khusus teknisi/laboran; (2) Bagi lembaga (Polnep), bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pembelajaran dalam penerapan pola-pola kejelasan peran dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas teknisi/laboran Polnep; dan (3) Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan serta perbandingan dalam melakukan studi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja.

II. RERANGKA TEORI

Setiap orang di dalam sebuah organisasi memiliki perannya masing-masing, hal ini berkaitan dengan jabatan dan fungsinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap orang pastilah ikut berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Jika dikaitkan dengan ilmu sosial, peran dapat diartikan sebagai suatu cara yang dibawakan oleh seseorang ketika berada di dalam suatu struktur sosial. Manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari hubungannya dengan manusia lain dalam upaya memenuhi semua kebutuhannya.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, serta persepsinya tentang faktor-faktor tersebut. Persepsi yang dimiliki itu pulalah yang turut menentukan bentuk sifat dan intensitas peranannya dalam kehidupan organisasional. Tidak dapat disangkal, bahwa manusia sangat berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, baik dalam arti kebutuhannya maupun dalam niatnya yang kesemuanya tercermin dalam kepribadian masing-masing, yang pada akhirnya setiap orang memiliki perannya masing-masing

Menurut Suwandi (2004), peran merupakan suatu istilah sehari-hari dan semua orang pasti sudah tahu makna dan fungsinya. Intinya semua manusia berperan, yakni bertindak laku sesuai dengan yang diharapkan darinya oleh masyarakat, oleh norma-norma, oleh orang-orang lain, oleh keluarga dan lain-lain.

Peranan Staf

Menurut pendapat Livingstone dalam Sutarto (1998), ada empat macam fungsi staf, yaitu:

- a. *Control* (pengontrolan),
- b. *Service* (pelayanan),
- c. *Advisory, investigative, and interpretative* (nasehat, penelitian, dan interpretasi);
- d. *Coordinative* (koordinasi).

Sedangkan menurut Spriegel dalam Sutarto (1998), dinyatakan bahwa ada empat macam tugas staf, yakni:

- a. *Control* (pengontrolan);
- b. *Service* (pelayanan);
- c. *Coordinative* (koordinasi); dan
- d. *Advisory* (nasehat).

Efektivitas Pelaksanaan Tugas

Efektivitas atau efektif mengarah pada tercapainya suatu hasil dari yang telah dilakukan oleh seseorang sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Ada beberapa pendapat yang berusaha menghubungkan antara efektivitas dengan efisien. Dari banyak pendapat dapat dibedakan bahwa efektivitas lebih mengacu pada hasil dari usaha yang telah dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan, sedangkan efisien lebih pada untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas tercapai atau tidak dapat diukur dari hasil dari upaya yang telah dilakukan, apakah dilihat dari segi waktu, biaya dan cara-cara yang dilakukan. Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan yang telah kita tetapkan. Dikatakan efisien bila hasil yang telah dicapai dilakukan dengan singkat dan mudah, terlepas apakah efektif atau tidak.

Menurut Barnard dalam Prawirosentono (1999), pengertian efektif dan efisien dikaitkan dengan sistem kerjasama seperti dalam organisasi perusahaan atau lembaga pemerintahan, sebagai berikut: *"Effectiveness of cooperative effort relates to accomplishment of an objective of the system and it is determined with a view to the system's requirement. The efficiency of a cooperative system is the resultant of the efficiency of the individuals furnishing the constituent effort, that is, as viewed by them"*. (Efektivitas dari usaha kerjasama (antarindividu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Sedangkan efisiensi dari suatu kerjasama dalam suatu sistem (antarindividu) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu). Dalam bahasa dan kalimat yang mudah hal tersebut dapat dijelaskan bahwa: efektivitas dari kelompok (organisasi perusahaan) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektif pelaksanaan tugas seseorang dapat dilihat dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dilihat dari sisi terselesaikannya tugas tersebut dengan baik dan dengan cara-cara yang efisien.

Kriteria Efektivitas Organisasi

Organisasi terdiri dari kumpulan dari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut secara bersama-sama pula. Menilai efektivitas organisasi merupakan sebuah topik yang penting bagi semua orang, apakah itu anggota organisasi, pimpinan organisasi serta pihak lain yang berada di luar organisasi.

Menurut Suwandi (2004), efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas individu para aggotanya di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka dalam organisasi tersebut. Untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi administratif seperti halnya organisasi pemerintah, bukanlah hal yang mudah. Mungkin jauh lebih mudah untuk mengukur fektifitas dan efisiensi dari organisasi bisnis, yang tujuan utamanya adalah mencari *provit*, di mana *input* maupun *output* yang berupa profit usahanya dapat dinilai dengan uang (materi). Tujuan organisasi adminsitratif pemerintahan adalah sangat luas dan abstrak, yang biasanya dinyatakan secara implisit untuk melayani kepentingan umum. Ini merupakan suatu pernyataan yang sangat luas, abstrak dan sangat sukar untuk mengukur seberapajauhkah sebenarnya pelayanan yang telah dilakukan, siapa yang melayani,

merupakan sederet pertanyaan yang harus merinci jenis-jenis organisasi yang bagaimanakah yang dimaksud (Suwandi, 2004). Selain itu Gibson, dkk. (1984) menyimpulkan kriteria efektivitas suatu organisasi kedalam tiga indikator yang didasarkan pada jangka waktu, yaitu:

1. Efektivitas jangka pendek, meliputi produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), dan kepuasan (*satisfaction*);
2. Efektivitas jangka menengah, meliputi: kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*) dan mengembangkan diri (*development*); dan
3. Efektivitas jangka panjang: keberlangsungan/hidup terus.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada yang diperoleh oleh peneliti dan kemudian mencari datanya dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Metode survei digunakan untuk pengambilan sampel dari populasi dan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995).

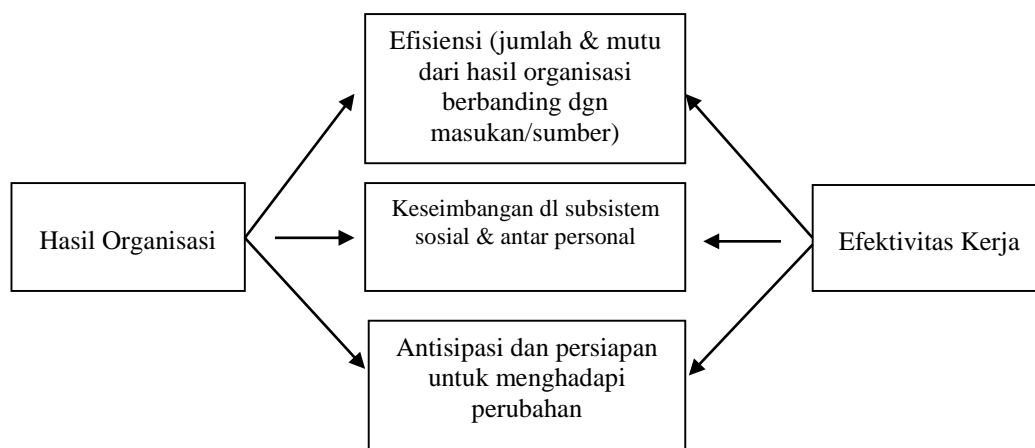
Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan, maka penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian (Singarimbun dan Effendi, 1995). Berdasarkan berbagai penelitian eksplanatori, maka penggunaan jenis penelitian ini adalah tepat untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan pendapat tersebut, Duncan (dalam Indrawijaja; 1982, 230), menggambarkan beberapa unsur penting efektivitas organisasi, sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Model Konsep Kejelasan Peran dan Efektivitas Kerja



Sumber: W. Jack, Duncan, *Organizational Behaviour*, Houghton mifflin, Boston, Edisi 2. 1981. h. 130.

Model pada gambar digunakan untuk mengetahui pengaruh kejelasan peran terhadap efektifitas organisasi. Organisasi merupakan satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama (Robbins, 1996). Dapat dikatakan bahwa di dalam sebuah organisasi berisi kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dan memiliki tujuan bersama. Banyak organisasi bisnis atau non bisnis yang memiliki anggota organisasi yang memiliki kemampuan intelektual secara individual sangat baik, namun kemampuan ini seringkali tidak termanfaatkan secara maksimal.

IV. PENYAJIAN DATA

Karakteristik Responden Secara Demografis

Setelah mengadakan uji validitas dan reliabilitas terhadap 41 orang responden (Roscoe dalam Sekaran (2006) mengatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk banyak penelitian) untuk menguji item-item pertanyaan. Kuesioner didistribusikan kepada 41 orang responden dengan waktu penyebaran dan pengisian yang telah ditentukan selama kurang lebih tiga minggu. Dari waktu yang telah ditentukan tersebut, seluruh kuesioner dapat terkumpul dan dapat diolah sebagai informasi untuk menjadi data penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengungkapkan aspek yang diteliti maka diperlukan alat ukur yang reliabel dan valid, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Apabila variabel yang dimaksudkan dalam penelitian diungkap lewat alat ukur dimana reliabilitas dan validitasnya belum teruji, maka kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila instrumen tersebut dapat mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap.

Hasil pengolahan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden, dipaparkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kejelasan Peran

Item No.	R	Signifikansi	Status
1	0,304	0,035	Valid
2	0,364	0,019	Valid
3	0,508	0,001	Valid
4	0,577	0,000	Valid
5	0,447	0,003	Valid
6	0,595	0,000	Valid
7	0,532	0,000	Valid
8	0,441	0,004	Valid
9	0,526	0,000	Valid
10	0,538	0,000	Valid
11	0,605	0,000	Valid
12	0,549	0,000	Valid
13	0,382	0,014	Valid
14	0,661	0,000	Valid
15	0,288	0,047	Valid
16	0,412	0,007	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2012)

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kejelasan peran adalah valid. Jadi keenambelas item pertanyaan pada variabel kejelasan peran dapat digunakan untuk analisa variabel kejelasan peran lebih lanjut.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Item No.	R	Signifikansi	Status
17	0,328	0,037	Valid
18	0,665	0,000	Valid
19	0,617	0,038	Valid
20	0,658	0,000	Valid
21	0,385	0,013	Valid
22	0,767	0,000	Valid
23	0,629	0,000	Valid
24	0,734	0,00	Valid
25	0,617	0,000	Valid
26	0,570	0,000	Valid
27	0,523	0,015	Valid
28	0,352	0,024	Valid
29	0,624	0,000	Valid
30	0,563	0,000	Valid
31	0,545	0,000	Valid
32	0,351	0,024	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2012)

Dari tabel 2, maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel efektivitas kerja adalah valid. Sehingga keenambelas item pertanyaan pada variabel efektivitas kerja dapat digunakan untuk analisa variabel tersebut lebih lanjut.

Sementara suatu alat pengukur dikatakan *reliable* (andal) adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran secara ajeg sesuai dengan yang telah diukurnya dan sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (*consistency*). Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika yaitu *SPSS for windows* dengan menggunakan *alpha cronbach*. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha	Status
Kejelasan Peran	0,7713	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,7926	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2012)

Berdasarkan Tabel 3 keandalan kuesioner dalam penelitian ini terbukti dengan nilai alpha kedua variabel tersebut di atas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi lain yang harus dimiliki oleh data adalah residual dalam data harus mempunyai variansi yang sama. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas masing-masing variabel dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya. Jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil korelasi antar variabel dengan *absolute residual*-nya untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Alpha	Status
Kejelasan Peran	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Efektivitas Kerja	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, (2012)

Uji Normalitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penelitian di lapangan mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji distribusi dari data. Jika tingkat signifikansi (sig.) dari uji Kolmogorov Smirnov lebih dari 0,05 maka data dapat dikatakan mempunyai distribusi normal.

Variabel	Sig	Keterangan
Kejelasan Peran	0,056	Berdistribusi Normal
Efektivitas Kerja	0,056	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, (2012)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel kejelasan peran dan variabel efektivitas kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dijabarkan sebelumnya, maka kerangka hipotesis yang diajukan yaitu: “*Ada pengaruh yang signifikan variabel kejelasan peran terhadap variabel efektivitas kerja*”. Jika dilihat dari hasil pengolahan program SPSS, diketahui besarnya nilai signifikansinya sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau memang ada pengaruh yang signifikan variabel kejelasan peran terhadap variabel efektivitas kerja.

Deskripsi Item Angket Penelitian

Deskripsi item instrumen penelitian dapat dilihat dari distribusi frekuensi jawaban setiap angket yang pada dasarnya untuk melihat jumlah responden yang menjawab setiap alternatif jawaban. Hasil

distribusi frekuensi masing-masing jawaban, dipergunakan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kejelasan Peran.

Berdasarkan distribusi frekuensi diketahui bahwa:

- a. Pada indikator yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab teknisi/laboran, sebanyak 15 orang atau 36,59% merasa ragu atau merasa belum tahu apakah organisasi mendorong mereka untuk menyadarkan hak dan kewajibannya. Hal ini dipertegas bahwa sebanyak 15 orang atau 36,59% teknisi/laboran kadangkala masih belum tahu dengan jelas, apa yang dilakukan organisasi untuk mendorong mereka agar mampu mengelola tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menggunakan wewenang dan hak;
- b. Pada indikator yang berhubungan dengan pemahaman mengenai batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan para teknisi/laboran, sebanyak 20 orang atau 48,78% merasa mampu bekerja secara efektif walau mengerti dengan jelas sejauhmana batasan wewenang yang dimiliki dalam organisasi (item pertanyaan ke 23) hal ini dibuktikan dengan sebanyak 26 orang atau 63,41% setuju tentang hal tersebut;
- c. Pada indikator yang berhubungan dengan penerimaan tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman para teknisi/laboran setuju bahwa tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan pekerjaan haruslah sesuai dengan pendidikan dan pengalaman; dan
- d. Pada indikator yang berhubungan dengan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, 21 orang teknisi/laboran atau 51,22% mendapatkan bantuan dari teman sejawat.

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Efektivitas Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi diketahui bahwa:

- a. Pada indikator yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab teknisi/laboran, ternyata mereka merasa sudah mampu untuk menjalankan tugas dan menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
- b. Pada indikator yang berhubungan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sebanyak 26 teknisi/laboran atau 63,41% setuju bahwa mereka harus bekerja secara efektif (mandiri) walaupun tanpa pengawasan dari pimpinan;
- c. Pada indikator yang berhubungan dengan perolehan tambahan penghasilan dan penghargaan, sebanyak 23 teknisi/laboran atau 56,10% menyatakan bahwa mereka berusaha untuk berprestasi dan bergairah dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi bebannya. Namun hal ini tidak didukung dengan pemberian fasilitas, tunjangan dan penghargaan oleh organisasi dan pimpinan atas prestasi dan tanggungjawab yang sudah mereka jalankan; dan
- d. Pada indikator yang berhubungan dengan pemecahan permasalahan pekerjaan dan bantuan yang diberikan oleh teman sejawat, sebanyak 21 teknisi/laboran atau 51,22 % menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas, ternyata perhatian sesama (teman sejawat) ikut berperan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi prestasi mereka.

Analisis Kejelasan Peran Teknisi/Laboran

Efektivitas dari organisasi perusahaan tercapai bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Penyelesaian tugas menjadi poin penting di sini, artinya bila karyawan memahami dengan baik peran mereka dalam organisasi, maka efektivitas kerja lebih mudah untuk dicapai. Atau dengan kata lain, apabila karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran yang jelas maka efektivitas kerja lebih mudah tercapai. Pada dasarnya setiap orang memiliki perannya masing-masing dalam rangka memenuhi harapan pihak lain atas dirinya. Kita tidak dapat memungkiri bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor (kejelasan dalam melaksanakan tugas), serta persepsinya terhadap faktor tersebut. Persepsi tersebut pada akhirnya menentukan bentuk sifat dan intensitas perannya dalam lingkungan pekerjaannya.

Dari hasil jawaban teknisi/laboran tampak bahwa sebagian besar teknisi/laboran telah mengetahui dengan jelas peran mereka dalam organisasi. Hal tersebut terlihat dari distribusi frekuensi jawaban teknisi/laboran untuk pertanyaan mengenai kejelasan peran. Jika teknisi menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas, mereka mendapatkan bantuan dari teman sejawat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Spriegel dalam Sutarto (1998) bahwa salah satu peran staf adalah koordinasi. Dalam hal ini adalah adanya koordinasi dari karyawan dengan teman sejawatnya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Para teknisi/laboran yang menyatakan bahwa hambatan dalam pelaksanaan tugas menjadikan tugas semakin menarik dan menantang untuk diselesaikan merupakan hal yang positif bagi dirinya sendiri dalam upaya kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu organisasi juga mendapatkan efek dari terselesaikannya tugas yang dilakukan oleh para teknisi/laboran tersebut. Dari jawaban teknisi/laboran tersebut dapat ditarik simpulan bahwa ada kerjasama yang baik di antara karyawan karena mereka menyatakan mendapatkan bantuan dari teman sejawat untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa teknisi/laboran menganggap adanya hambatan dalam pelaksanaan suatu tugas malah membuat tugas menjadi lebih menarik. Artinya karyawan bukanlah orang yang mudah putus asa bila mengalami hambatan dalam bekerja.

Selain itu, mayoritas teknisi/laboran setuju bahwa pimpinan memberi pekerjaan dan kepercayaan yang cukup besar untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan hak-hak dalam organisasi. Artinya, teknisi/laboran mendapatkan kepercayaan yang cukup besar dari pimpinan dalam hal wewenang dan tanggung jawab. Adanya wewenang dan tanggung jawab merupakan prinsip manajemen agar pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif. Pimpinan yang memberikan supervisi dan masukan dalam menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas merupakan hal yang diharapkan oleh para teknisi/laboran. Adanya kepedulian pimpinan ternyata memegang peranan penting dalam kejelasan peran karyawan karena menunjukkan adanya struktur yang telah diterapkan. Karena demikian eratnya kaitan antara pemberian supervisi dan masukan dalam mengatasi hambatan pekerjaan, maka mutlak bagi pimpinan untuk memahami sifat dan kepribadian teknisi/laboran. Pemberian supervisi untuk setiap teknisi/laboran berbeda, hal ini disebabkan sifat dan kepribadian dari masing-masing teknis/karyawan juga berbeda

Namun yang menjadi catatan (perhatian) pimpinan bahwa mayoritas teknisi/laboran belum mengetahui dengan jelas yang harus dikerjakan terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab kepada orang lain. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kebingungan dalam peran yang harus mereka lakukan terhadap lingkungan dan orang lain. Bahkan dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang mereka harus lakukan tidak berdasarkan pada kemampuan/keahlian yang mereka miliki. Hal ini juga didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh teknisi/laboran bahwa apakah mereka memili kewenangan untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung kepada pimpinan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Terry dalam Sutarto (1998) yang salah satunya menyatakan bahwa "sebagai anggota staf penasehat, pelajari masalahmu, siapkan jawabanmu dan tunjukkan hal itu dalam bentuk yang lengkap, sehingga atasanmu yang memerlukan tinggal menyetujui atau menolak tindakan lengkapmu". Yang artinya teknisi/laboran merasa tidak terlalu memerlukan pimpinan dalam mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memerlukan bantuan pimpinan dalam mengatasi hambatan dalam bekerja. Padahal hambatan dalam bekerja biasanya merupakan konsekuensi dari setiap pengambilan keputusan yang diambil.

Para teknisi/laboran sadar bahwa pendidikan dan pengalaman merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Tetapi di sisi lain mereka belum yakin bahwa yang dikerjakan selama ini sudah sesuai dengan pendidikan dan pengalaman mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya perasaan teknisi/laboran bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka belum sesuai dengan pendidikan dan pengalaman mereka. Hal ini sejalan

dengan yang dinyatakan oleh Kohli (1985) dalam Nahusona, Rahardjo dan Rahardja (2004) bahwa salah satu indikator dari kejelasan peran adalah mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan apa yang harus dilakukan. Dari data yang telah disebutkan tergambar bahwa masih ada kebingungan teknisi/laboran mengenai yang harus mereka lakukan terutama mengenai lingkungan dan orang lain.

Analisis Efektivitas Kerja

Analisis efektivitas kerja Teknisi/Laboran dilingkungan Politeknik Negeri Pontianak (Polnep) secara umum jika dilihat dari hasil questioner yang didapat pada umumnya menunjukkan tingkat efektivitas kinerja yang cukup baik, serta cenderung mengarah posisi sangat baik. Namun secara umum juga, keraguan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja berdasarkan hasil questioner menunjukkan tingkat keraguan yang cukup tinggi. Dalam efektivitas kerja hendaknya keraguan dalam mengambil keputusan atau bertindak hendaknya dapat ditekan atau diminimalisir. Dengan posisi angka keraguan yang cukup tinggi sesungguhnya sudah menunjukkan suatu hambatan dalam capaian kinerja yang sesungguhnya.

Waktu kerja, Kecepatan Berpikir dan bertindak guna menyelesaikan pekerjaan, Keyakinan akan mampu menjalankan tugas dengan baik, bergairah dalam menjalankan pekerjaan, Penghargaan yang didapat, Fasilitas dan tunjangan, serta kerjasama dari teman sejawat, merupakan posisi yang sedikit menjadi masalah bagi Teknisi/Laboran Polnep, walaupun secara umum menunjukkan angka yang positif dalam efektivitas kinerja. Keraguan yang muncul tersebut saat ini memang tidak menjadi masalah yang serius bagi Teknisi/Laboran Polnep dalam efektivitas kerja. Namun pada kondisi akan datang kecenderungan tersebut akan mempengaruhi efektivitas kinerja Teknisi/Laboran Polnep jika tidak segera diatasi. Lebih lanjut efektivitas kinerja Teknisi/Laboran secara organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi Politeknik secara keseluruhan, mengingat organisasi merupakan suatu sistem jalinan kerja yang berbentuk satu kesatuan. Organisasi menurut Robbins (1994:4) adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau tujuan berkelompok. Dengan demikian keraguan yang dialami oleh teknisi/laboran secara organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi Politeknik.

Tingkat keraguan yang paling dominan berdasarkan hasil questioner adalah pada kemampuan berpikir jika menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan dengan cepat dan tepat, serta adanya Penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan oleh pimpinan serta membuat karyawan merasa puas dalam melaksanakan tugas. Prosentase tertinggi tersebut mencapai 25,95 %. Pada kondisi ini dalam mencapai efektivitas kerja tentu menjadi hambatan tersendiri bagi Teknisi/Laboran dalam menyelesaikan tugas-tugas hariannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi Polnep secara keseluruhan.

Kurangnya kemampuan bertindak dan berpikir untuk menyelesaikan tugas dengan cepat pada akhirnya menjadi hambatan dalam pemberian pelayanan yang prima kepada *stakeholder* utama, yaitu mahasiswa. Posisi teknisi/laboran dalam organisasi Polnep yang berhadapan langsung dengan mahasiswa setelah dosen sebagai pengajar, dalam tugasnya adalah mempersiapkan segala kebutuhan pengajaran yang berlangsung. Jika masalah kemampuan berpikir dan bertindak menjadi hambatan, maka efektivitas kerja terhambat, karena masa kerja teknisi/laboran yang paling krusial adalah sebelum perkuliahan dimulai. Masa ini adalah masa dengan waktu yang sangat tipis. Dengan demikian hambatan yang pada posisi ini mengganggu sistem perkuliahan, yang bermuara pada pelayanan pendidikan.

Penghargaan terhadap prestasi kerja yang diragukan oleh teknisi/laboran Polnep merupakan suatu perwujudan yang manusiawi. Setiap manusia tentunya memerlukan suatu kepuasan tersendiri dari hasil kerja yang dilakukan. Secara sadar, setiap orang yang masuk atau terlibat dalam suatu organisasi tentunya mengharapkan penghargaan dalam bentuk apapun guna memenuhi kebutuhannya. Secara teori, Organisasi bagi individu menurut Abraham Maslow dalam Arman (2002) dapat dilihat dalam rangka

pemuasan keperluan hidup (*Fulfillment of needs*). Dengan lima tingkatan keperluan hidup: (1) Kebutuhan Fisik (*Physiological need*); (2) Keamanan (*safety*); (3) Psikologis (*Psychological*); (4) Harga diri (*Esteem*); dan (5) Pengaktualisasikan diri (*self actualization*). Dengan demikian jika penghargaan yang diharapkan setiap orang dalam suatu organisasi tidak dapat terpenuhi, maka secara langsung menghambat efektivitas kerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Keraguan Teknisi/Laboran akan keseimbangan penghargaan dengan apa yang telah dihasilkan dapat menghasilkan tindakan yang apatis, bahkan dapat mengganggu kinerja organisasi.

Organisasi dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari unsur pelaksana, termasuk Teknisi/Laboran di Politeknik Negeri Pontianak. Unsur pelaksana dalam suatu organisasi menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, yang hubungannya tidak terlepas dari kinerja. Sementara definisi kinerja menurut Nasucha dalam Pasolong (2007) adalah: kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Lebih lanjut menurut Nasucha kinerja mempunyai elemen-elemen: (1). Hasil kerja dicapai secara individu atau secara institusi; (2). Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab; (3). Pekerjaan harus dilakukan secara legal; (4). Pekerjaan tidak bertentangan secara moral atau etika.

Kinerja lebih lanjut dalam hubungannya menunjang keberhasilan suatu organisasi menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dalam Sedarmayanti (1991) indikator kinerja adalah: ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*) dan keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), serta dampak (*impact*). Dengan demikian keutuhan antara organisasi dengan kinerja mempunyai suatu tujuan yang sama dalam mencapai tujuan organisasi yang ditunjang dengan kinerja suatu organisasi. Berbicara mengenai kinerja organisasi berarti lebih jauh berbicara mengenai manajemen yang inti dari proses manajemen adalah mengubah organisasi, yang dalam hal ini adalah organisasi formal menjadi kelompok kerja yang efektif. Organisasi formal mempunyai tujuan yang jelas, terbatas serta diketahui oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian kepercayaan hasil kerja yang berwujud penghargaan dalam bentuk apapun dalam suatu organisasi berpengaruh langsung pada kinerja serta efektivitas kerja teknisi/laboran Polnep. Adanya dorongan dari unit organisasi untuk saling membantu sesama (teman sejawat), membuat karyawan semakin mudah, cepat dan terbiasa dalam memecahkan kesulitan

Analisis Kejelasan Peran Dalam Menunjang Efektivitas Kerja Teknisi/Laboran

Manusia dilahirkan berbeda, kita sebagai makhluk sosial sangat memerlukan adanya hubungan dengan manusia yang lain. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan yang tidak pernah ada batasnya. Namun kita sadar bahwa setiap pribadi adalah berbeda. Perbedaan ini jika ditelaah secara mendalam justru merupakan suatu hal yang menarik atau menjadi suatu tantangan yang berat. Kemampuan setiap pribadi sangatlah berbeda di dalam upayanya untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan tersebut. Pada akhirnya kemampuan ini berdampak pada efektivitas organisasi yang dihasilkan dari efektivitas kerja para anggotanya.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor dan pandangannya tentang faktor-faktor tersebut yang akhirnya berdampak pada peran sertanya dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasinya. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah paham atau tidaknya (mengerti atau tidak) dengan yang harus dilakukan atau yang tidak harus dilakukannya. Dengan kata lain setiap anggota organisasi seyogyanya memahami batas wewenang dan hak-hak yang berkaitan dengan penyelesaian tugasnya. Selain itu latar belakang dan pengalaman, hendaknya disesuaikan dengan tugas yang harus

dikerjakannya, sehingga dapat mengatasi hambatan yang kemungkinan dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya, serta melaksanakan tugasnya dengan efektif.

Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa teknisi/laboran POLNEP memahami peran mereka masing-masing, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Poin ini merupakan hal yang penting untuk menjadi perhatian dan masukan bagi pimpinan dalam rangka mewujudkan efektivitas kerja khususnya para teknisi/laboran dan efektivitas organisasi umumnya.

V. DISKUSI

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang memiliki peran yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Di sisi lain diantara banyak peran yang berbeda tersebut tanpa dipungkiri saling menunjang satu dengan yang lainnya. Hal ini terlihat dari tujuan yang sama yaitu pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula halnya di Polnep (khususnya laboran/teknisi) dimana salah satu tujuannya adalah menciptakan pelayanan yang baik kepada civitas akademika. Tujuan ini tercapai bila dilaksanakan secara efektif. Sehingga perlu kiranya adanya persamaan persepsi dan pelimpahan tanggung jawab yang jelas diantara civitas akademika itu sendiri (khususnya laboran/teknisi dan pengelola organisasi lainnya).

VI. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari analisis kejelasan peran teknisi/laboran di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak (POLNEP), secara umum diketahui bahwa teknisi/laboran telah mengetahui dengan jelas peran mereka dalam organisasi.
2. Analisis efektivitas kerja teknisi/laboran di lingkungan Polnep secara umum menunjukkan tingkat efektivitas kinerja yang cukup baik, serta cenderung mengarah posisi sangat baik.
3. Kejelasan peran ternyata sangat mempengaruhi efektivitas kerja para teknisi/laboran Polnep. teknisi/laboran sadar bahwa mereka memiliki perannya masing-masing yang berdampak khusus pada efektivitas kerja mereka dan organisasi secara umum.

Hal tersebut berdampak pada perlunya beberapa hal yang harus mendapatkan perhatian pimpinan Lembaga, yaitu:

1. Pimpinan yang memberikan supervisi dan masukan dalam menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas merupakan hal yang diharapkan oleh para teknisi/laboran. Pimpinan diharapkan mampu memahami sifat dan pribadi setiap teknisi/laboran sebelum memberikan supervisi dan masukan, agar hal ini berdampak positif bagi mereka;
2. Perlu menjadi catatan (perhatian) pimpinan bahwa mayoritas teknisi/laboran belum mengetahui dengan jelas yang harus dikerjakan terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab kepada orang lain, hal ini mengindikasikan bahwa ada kebingungan dalam peran yang harus mereka lakukan terhadap lingkungan dan orang lain;
3. *The right man int he right job* perlu juga menjadi perhatian pimpinan agar efektivitas kerja dapat terwujud;
4. Keraguan dalam bekerja yang muncul saat ini memang tidak menjadi masalah yang serius bagi teknisi/laboran Polnep dalam efektivitas kerja. Namun pada kondisi mendatang kecenderungan tersebut mempengaruhi efektivitas kinerja teknisi/laboran Polnep jika tidak segera diatasi ini mengganggu sistem perkuliahan, yang bermuara pada pelayanan pendidikan; dan
5. Pimpinan perlu kiranya memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah dihasilkan dan ini merupakan suatu perwujudan yang manusiawi. Penghargaan yang dapat diberikan bukan hanya bersifat materi tetapi juga immateri (seperti perhatian, dukungan, kepedulian dll), karena keraguan Teknisi/Laboran mengenai keseimbangan penghargaan dengan yang telah dihasilkan dapat menghasilkan tindakan yang apatis, bahkan dapat mengganggu kinerja organisasi.

REFERENSI

- Azwar, Saifuddin. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ebel, Robert L. and David A. Frisbie. (1979). *Essentials of Educational Measurement*. Third Edition, Prentice hall Inc. New Jersey.
- Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnely Jr. (1984). *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan oleh Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar dan Sumarno Zain. (1991). *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lawless, David J. (1972). *Approach*. Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs New Jersey.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan—Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPF, Jogjakarta.
- Nimran, Umar. (2000). *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. 3rd Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Santoso, Singgih. (2000). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. (1995). *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto. (1998). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Suwandi. (2004). *Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian Di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur*, WWW.damandiri.or.id/file/suwandibab2.pdf. Diakses tanggal 01 Nov 2011, pukul 13.15.
- Steers, Richard M. (1980.) *Organization Effectiveness*. Terjemahan Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47, Erlangga, LPPM, Jakarta.