

**PEMBINAAN APARATUR PEMERINTAH DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
(Suatu Studi di Kecamatan Siau Timur)**

Rezky Pratama Putra Mohede

ABSTRACT

Organization represent medium activity of people in tired effort target. To execute and reach target, hence needed by human resource. Human resource top-drawer element or asset among other organizational elements. Important human resource because of influencing organizational effectiveness and efesiensi, and human resource represent expenditure of organizational fundamental in running its duty. Human resource in relation to this matter is Public Servant Of Civil that is as activator of administration mechanism wheel in governance organization. Accurate writer and study about "Construction of governance aparatur in order to improving the quality of job at office District Of Siau East Sub-Province of Sitaro". This research focussed at construction of discipline, construction of career, and construction of profession ethics seen result of job, ability, quality of job, skilled, seriousness, accuracy of time of itself aparatur. Methodologies qualitative as research procedure yielding descriptive data in the form of words written or oral the than behavior and people able to perceive. Research technique in this research is : 1) Observation 2) Interview; and 3) Study Documentation. Location Research is place where that research conducted, and location selected for research is Office District Of Siau East Sub-Province of Sitaro. Target Research/source of able to give information selected "Purposively" apropos of specific-purpose. Processing and data analysis conducted by stages: 1) Discount Data 2) Display Data; and 3) Conclusion / Data verification.

Keywords : Officer Construction, Job Quality

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efesiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur,

adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Akan tetapi didalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni prestasi kerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dan kurang menghargai waktu.

Dalam rangka era otonomi daerah pada saat ini, kantor Kecamatan Kabupaten Sitarosebagai lembaga pemerintahan dituntut untuk berperan aktif dalam pelayanan bidang kesehatan. Kesehatan merupakan sebuah investasi bagi negara, dalam artian hanya manusia yang sehat secara jasmani maupun rohani yang dapat melakukan pembangunan bangsa Indonesia ini.

Oleh karena itu Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana yang dimaksud diatas maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan pembinaan ini untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan.

Berdasarkan pra observasi penulis, pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, saat ini masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hadir tidak tepat waktu, semangat kerja yang menurun yang kemungkinan disebabkan karena jenuh, dan adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja. Selain itu ada juga pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya.

Pembinaan pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan pembinaan. Dan pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah: "*Pembinaan aparatur pemerintahan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pada kantor Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro*".

II. KERANGKA KONSEPTUAL

A. Konsep Pembinaan Pegawai

Dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai ini organisasi akan lebih maju dan berkembang.

Malthis bahwa pembinaan pegawai adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi.

Widjaja (1986:15) pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dari ketiga defenisi tersebut, jelas bahwa pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian maka pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Arah Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Wursanto (1997:13), pembinaan pegawai negeri diarahkan kepada:

1. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.
2. Pembinaan seluruh Pegawai Negeri Sipil terintegrasi artinya terhadap semua pegawai negeri sipil berlaku ketentuan yang sama.
3. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan atas dasar sistem karir dan sistem prestasi.
4. Pengembangan sistem penggajian diarahkan untuk menghargai prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
5. Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuan yang berlaku dilaksanakan secara tegas.
6. Penyempurnaan sistem administrasi kepegawaian dan sistem pengawasannya dapat dilaksanakan.
7. Pembinaan dan kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah tetap terjamin.

Adapun pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan. Dan manfaat dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah mewujudkan citra pegawai yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Model Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

a. Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan (Wursanto,1997:108). Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 yang berisi tentang daftar kewajiban, larangan dan sanksi seorang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

b. Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil

Usmara (2002:278) pembinaan karir bertujuan untuk mengembangkan karir Pegawai Negeri Sipil dengan demikian ada beberapa pilihan pengembangan karir, yaitu :

1. Pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus.
2. Pengembangan ke arah samping sesuatu pekerjaan yang lain, yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dengan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan yang lebih besar. Ini disebut dengan pengembangan karir *lateral* atau demosi.
3. Pengembangan ke arah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus atau bahkan keahlian khusus yang baru. Ini disebut dengan promosi.
4. Pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi pegawai untuk mengurangi resiko atau tanggung jawab dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru. Inilah yang disebut dengan mutasi.

c. Pembinaan Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil menurut PP nomor 42 Tahun 2004 dalam (www.bkn.go.id/penelitian) digunakan terminologi pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil, adalah semacam rancangan (*design*) yang menjelaskan tentang berbagai komponen yang perlu ada dalam pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat dipakai sebagai pola acuan atau pedoman oleh pimpinan instansi pemerintah pada setiap jenjang dalam melakukan pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi atau unit kerja masing-masing. Pembinaan etika profesi tersebut meliputi :

1. Pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil
2. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

B. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi adalah “kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal” (Siagian, 1988:12).

Sedangkan menurut Winardi (1972:393) prestasi adalah “jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu”.

Kasmir (2000:126) prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja dan pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003:105) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Rao (1986:23) juga mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan peran atau kedudukan mereka.

Dari beberapa definisi di atas prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun secara kelompok. Hasil tersebut dapat berupa barang atau jasa yang dapat diukur melalui kualitas atau mutu kerja, volume kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kemampuan untuk memecahkan suatu persoalan atau permasalahan.

Dasar Prestasi Kerja

Moesanif (1986:209), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kecapakan dibidang tugas
- 2) Keterampilan melakukan tugas
- 3) Pengalaman dibidang tugas
- 4) Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas
- 5) Pengaruh kesehatan jasmani dan rohani
- 6) Melaksanakan tugas secara berdaya guna
- 7) Berhasil guna dan hasil kerja melebihi yang ditentukan

Manfaat dan Tujuan Penilai Prestasi Kerja

Handoko (2001:135) manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan dan latihan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakteraturan informasional
8. Kesempatan kerja yang adil
9. Tantangan-tantangan eksternal

Tujuan penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Mengidentifikasi pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji dan upah tambahan lainnya.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai pada tugas yang baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para pegawai yang akan dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. (Martoyo, 1990: 95).

III. METODE PENELITIAN

Fokus penelitian ini adalah Pembinaan aparatur pemerintahan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja. Yang dimaksud dengan pembinaan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan atau bentuk usaha yang dilakukan dengan cara pembinaan disiplin, pembinaan karir, dan pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil didalam suatu organisasi pemerintahan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya supaya tercapainya visi dan misi organisasi pemerintahan tersebut. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, keterampilan, kesungguhan, serta waktu.

Penelitian ini difokuskan pada pembinaan disiplin, pembinaan karir, dan pembinaan etika profesi dengan melihat hasil kerja, kemampuan, kualitas kerja, ketrampilan, kesungguhan, ketepatan waktu dari aparatur itu sendiri.

Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2000:3) mendefinisikan "Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati."

Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan, dan lokasi yang dipilih untuk penelitian adalah Kantor Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro.

Nasution (1999:32) dalam penelitian kualitatif yang dijadikan sampel hanyalah sumber yang dapat memberikan informasi. Sample yang dapat berupa hal, peristiwa, manusia, situasi yang berobservasi. Sering sampel dipilih secara "Purposive" bertalian dengan purpose atau tujuan tertentu, sering pula informan diminta untuk menunjuk orang lain dan seterusnya, cara ini lazim disebut "Snowball Sampling" sampling-sampling yang dilakukan secara berurutan."

Sasaran penelitian/sumber yang dapat memberikan informasi dipilih secara "Purposive" bertalian dengan tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Moleong (2000:165) yang menyatakan bahwa: pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak, tetapi sampel bertujuan. Data telah diperoleh dari wawancara disusun dalam bentuk catatan lengkap setelah didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi.

Pengolahan dan analisis data dilakukan langkah-langkah :

1. Reduksi Data
2. Display Data
3. Kesimpulan/Verifikasi Data

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembinaan Aparatur Pemerintahan di Kecamatan Siau Timur

Pembinaan pegawai dapat diukur melalui tiga faktor yang terdiri dari Pembinaan disiplin, Pembinaan karir dan Pembinaan etika profesi. Pembinaan disiplin dibagi kedalam dua asumsi yaitu: pertama, Penegakan disiplin yang meliputi kegiatan mengikuti apel pagi dan sore, menandatangani daftar hadir, setelah masuk jam kerja wajib berada diruangan kerja. Dan kedua, Pemberian sanksi yaitu memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin.

Kemudian Pembinaan karir dibagi kedalam empat asumsi yaitu: pertama, Pendidikan dan pelatihan yaitu upaya yang dilakukan instansi untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. kedua, promosi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai pada satu tugas yang lebih baik dalam suatu organisasi. Ketiga, mutasi yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari suatu tempat ketempat lain yang relatif sama dalam tanggung jawab dan wewenang. Dan yang keempat, bimbingan dan pengarahan yaitu upaya yang dilakukan pimpinan dalam memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas. Sedangkan Pembinaan etika profesi terdiri dari Memotivasi pegawai, yaitu memberikan dorongan kepada pegawai akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

1. Pembinaan Disiplin

a. Penegakan Disiplin

Pembinaan disiplin dapat dilakukan dengan cara penegakan disiplin pada instansi pemerintah, dalam hal ini yaitu Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro. Upaya yang dapat dilakukan dalam penegakan disiplin mengikuti apel pagi dan sore, menandatangani daftar hadir, setelah masuk jam kerja wajib berada diruangan kerja.

Berdasarkan jawaban informan tentang adanya peraturan disiplin pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro terdapat secara umum menjawab ada dan peraturan disiplin tersebut sangat jelas. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh salah seorang staf pada kantor Kecamatan Siau Timur, beliau menuturkan bahwa, *“peraturan disiplin disini sebenarnya sudah sangat jelas karena memang ada dan selalu disampaikan, bahkan ditempel di masing-masing ruangan seksi.”*

Dengan adanya peraturan disiplin ini maka pegawai tidak dapat sesuka hatinya dalam melakukan pekerjaan. Kemudian tentang pengisian daftar hadir sebelum dan sesudah jam kerja, menurut staf yang juga diwawancarai mengatakan bahwa *“hal ini selalu disampaikan kepada seluruh pegawai yang ada. Setiap hari diingatkan kepada pegawai oleh pimpinan, karena walaupun hadir tetapi jikalau tidak mengisi daftar hadir sebelum dan sesudah jam kerja, kehadiran tidak diperhitungkan, inikan tentunya merupakan kerugian bagi pegawai itu sendiri.”*

Hal ini berarti pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro bukan saja ada dan peraturan disiplin yang sangat jelas tetapi juga disosialisasikan kepada para pegawai. Dan selanjutnya pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sering melakukan pengisian daftar hadir

sebelum dan sesudah jam kerja. Hal ini terlihat pada jawaban informan pada wawancara yakni terdapat semuanya menjawab menjawab sering.

Menurut pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, mereka perlu meminta ijin ketika keluar dari tempat bekerja sebelum habis jam kerja, karena bila hal ini tidak dilakukan maka mereka dianggap tidak hadir di tempat kerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Siau Timur, *“pegawai disini patuh terhadap aturan, mereka tidak mungkin keluar dari kantor kalau tidak diberikan ijin oleh pejabat di atasnya, apalagi disaat jam kerja atau disaat banyak pekerjaan yang dilakukan, karena kalau mereka melakukan hal tersebut maka akan diberikan sanksi dan paling berat, yaitu mereka dianggap tidak masuk kerja pada hari tersebut.”*

b. Pemberian Sanksi

Pembinaan disiplin dapat dilakukan juga dengan cara pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin. Pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro menurut pegawai, jika melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan maka kadang-kadang akan diberi sanksi oleh atasan. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang mengatgakan bahwa *“pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai hanya kadang-kadang mendapatkan sanksi yang setimpal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kadang-kadang berlaku standard ganda dalam pemberian sanksi. Ada pegawai yang sering terlambat tapi tidak pernah diberikan sanksi, sementara itu ada yang baru satu kali terlambat tetapi langsung diberikan sanksi.”*. Dengan demikian dapat dinilai bahwa Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro kurang memberikan hukuman kepada pegawainya yang terkadang melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan.

2. Pembinaan karir

a. Pendidikan Dan Pelatihan

Pembinaan karir dapat dilakukan salah satunya dengan cara Pendidikan dan pelatihan yaitu upaya yang dilakukan instansi untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Untuk mengukur pendidikan dan pelatihan yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk dilaksanakan dan tentang program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan jawaban informan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk dilaksanakan secara umum menjawab penting. Hal ini sebagaimana yang dijawab oleh salah seorang staf di Kantor Camat, *“bagi kami diklat sangat penting, karena lewat diklat kami diajarkan banyak hal menyangkut tata kerja, tata kelola, dan lain-lain yang sangat membantu kami memahami pekerjaan kami setiap hari. Manfaatnya sangat terasa karena perkembangan ilmu pengetahuan sangat pesat, kalau kami tidak mengikutinya maka akan semakin tertinggal dan dampaknya adalah bagi kinerja kami dalam pelayanan masyarakat.”*

Dengan demikian menurut pendapat pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro bahwa penting dilakukan pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan ini sangat dibutuhkan untuk mendukung kemahiran dan keterampilan dalam bekerja.

Pertanyaan berikutnya adalah apakah pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro telah sesuai dengan kebutuhan pegawai. Menurut Sekretaris Kecamatan Siau Timur yang diwawancarai mengatakan bahwa, *“Pelaksanaan Diklat selalu didahului dengan analisis kebutuhan pegawai sehingga diklat yang dilakukan tidak sia-sia melainkan tepat sasaran. Misalnya kebutuhan akan penguasaan computer, berdasarkan analisis awal hal ini sangat dibutuhkan dan rata-rata pegawai masih kurang pengetahuannya tentang computer, maka dilakukanlah pelatihan computer bagi seluruh aparat. Hasilnya sangat terasa, karena kinerja pegawai lebih baik dan lebih cepat.”* Dengan demikian dapat dinilai bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro telah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

b. Promosi

Promosi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai pada satu tugas yang lebih baik dalam suatu organisasi. Untuk mengukur promosi yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pemberian penghargaan atas hasil kerja pegawai dan tentang tingkat pendidikan mempengaruhi untuk memperoleh promosi.

Berdasarkan jawaban informan pada wawancara tentang pemberian penghargaan atas hasil kerja pegawai secara umum menjawab kadang-kadang. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian pimpinan untuk memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai. Dan hal ini dapat menyebabkan kurang semangatnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya karena kurang mendapatkan penghargaan. Dan kemudian menurut pendapat pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro bahwa kadang-kadang tingkat pendidikan mempengaruhi untuk memperoleh promosi. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menjawab kadang-kadang tingkat pendidikan mempengaruhi untuk memperoleh promosi, karena selebihnya adalah menurut rasa suka atau tidak suka serta factor kedekatan dengan pimpinan.

c. Mutasi

Pembinaan karir juga dapat dilakukan dengan cara mutasi. Mutasi merupakan kegiatan pemindahan pegawai dari suatu tempat ketempat lain yang relatif sama dalam tanggung jawab dan wewenang. Untuk mengukur mutasi yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang mutasi merupakan hal yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dan tentang lamanya masa jabatan berpengaruh untuk dimutasikan.

Berdasarkan jawaban informan pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro yaitu seorang staf mengatakan bahwa *“setuju bahwa mutasi*

merupakan hal yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karena mutasi dapat mengusir rasa jebuh dalam bekerja, serta memberikan kesempatan untuk mendapatkan tantangan baru dan peningkatan karir.” Bahkan pegawai yang berada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro juga mengerti terhadap lamanya masa jabatan berpengaruh untuk dimutasikan. Hal ini sesuai dengan wawancara kepada staf tersebut dimana beliau menuturkan bahwa, *“lamanya masa jabatan bias memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena motivasi akan berkurang. Jadi dalam rangka penyesuaian, mutasi sangat masuk akal untuk dilakukan”*.

d. Bimbingan Dan Pengarahan

Upaya yang dapat dilakukan dalam pembinaan karir salah satunya adalah bimbingan dan pengarahan. Bimbingan dan pengarahan merupakan upaya yang dilakukan pimpinan dalam memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas. Untuk mengukur bimbingan dan pengarahan yang dilakukan pimpinan pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan tiga pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi pemerintahan, tentang pemberian bimbingan atau pengarahan oleh pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, dan tentang pimpinan selalu mengetahui permasalahan yang dihadapi bawahan dalam menjalankan tugas.

Pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro pada umumnya telah melaksanakan tugas dan fungsi pegawai sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi pemerintahan. Hal ini dapat dilihat pada wawancara, secara umum menjawab pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi pemerintahan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai sudah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik dan sesuai dengan visi dan misi Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro.

Demikian halnya dengan pemberian bimbingan dan pengarahan pimpinan kepada bawahannya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban dari salah seorang staf yang menyatakan bahwa, *“saya sering mendapatkan bimbingan atau pengarahan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas dalam rangka kelancaran dan mengurangi resiko kesalahan. Dalam hal ini pimpinan sangat memperhatikan, setiap melakukan suatu pekerjaan saya selalu mendapatkan pengarahan sebelum melakukan tugas pekerjaan tersebut.”*

Dan selanjutnya pimpinan Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro juga sering mengetahui permasalahan yang dihadapi bawahan dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menyatakan bahwa sering pimpinan mengetahui permasalahan yang dihadapi bawahan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan jawaban informan pada wawancara, dapat dikatakan bahwa bimbingan dan pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah baik.

3. Pembinaan Etika Profesi

Pembinaan etika profesi dapat dilakukan dengan upaya memotivasi pegawai. Memotivasi pegawai merupakan upaya memberikan dorongan kepada pegawai akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Untuk mengukur motivasi pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan tiga pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pimpinan pernah memberikan motivasi kepada bawahan atas tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, tentang pemahaman kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, dan selanjutnya tentang pegawai yang selalu menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif antara sesama teman bekerja.

Pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro pada umumnya sering diberi motivasi tentang tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan oleh atasannya. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menyatakan sering pimpinan Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro memberikan motivasi kepada bawahannya tentang tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Dengan memberikan motivasi maka pegawai akan tetap semangat dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Kemudian para pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro mengerti atas kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini sesuai dengan jawaban informan pada wawancara yakni mayoritas informan menyatakan bahwa informan paham atas kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, dengan demikian akan mempermudah Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro untuk menciptakan pegawai yang berdaya guna dan berkualitas.

Menjalin kerjasama antara sesama pegawai juga merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan. Oleh karena itu pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro selalu menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif antara sesama teman bekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menyatakan sering menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif antara sesama teman. Berdasarkan jawaban-jawaban informan di atas, dapat dikatakan bahwa pembinaan etika profesi pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah cukup baik.

B. Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Siau Timur

Prestasi kerja dapat diukur melalui enam factor yang terdiri dari hasil kerja, kemampuan atau kecakapan kerja, kualitas kerja, ketrampilan atau kreativitas, kesungguhan dan ketepatan waktu.

1. Hasil Kerja

Hasil kerja, yaitu apa yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Untuk mengukur hasil kerja pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan tiga pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah

ditentukan, dan pertanyaan tentang kepuasan hasil kerja yang diperoleh selama bekerja, dan selanjutnya tentang usaha Pegawai untuk mencari cara terbaik dalam melakukan pekerjaan.

Para pegawai yang bekerja pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro pada umumnya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban informan Sekretaris Kecamatan yang mengatakan bahwa, *“para pegawai cukup profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka melakukannya sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga target kerja tercapai.”* Dengan demikian pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, sehingga akan mempermudah pencapaian visi dan misi serta kemajuan organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan kepuasan dalam bekerja, pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah merasa puas dengan hasil kerja yang diperoleh selama bekerja, hal ini terlihat dari sebagian besar yang menjawab puas. Kepuasan pegawai dalam bekerja juga diiringi oleh usaha Pegawai untuk mencari cara terbaik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban informan pada umumnya yang menyatakan sering mencari cara terbaik dalam melakukan pekerjaan.

2. Kemampuan atau Kecakapan Kerja

Kemampuan atau kecakapan kerja, yaitu keterampilan yang dimiliki sesuai atau tidak dengan pekerjaan atau jabatan yang diemban oleh pegawai. Untuk mengukur kemampuan atau kecakapan kerja pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang penguasaan pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutin, dan selanjutnya tentang peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dari waktu ke waktu.

Penguasaan pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan rutin merupakan hal yang sangat penting. Karena apabila pegawai tidak menguasai pekerjaannya maka hasil dari pekerjaan tersebut tidak akan baik dan sudah pasti tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi pemerintahan tersebut. Namun hal seperti ini tidak dijumpai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro. Karena pegawai yang ada pada kantor tersebut pada umumnya telah menguasai pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada wawancara yang menyatakan bahwa jawaban informan tentang penguasaan pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutin pada umumnya menjawab menguasai.

Demikian halnya pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dari waktu ke waktu. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menyatakan sering melakukan peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan dari waktu ke waktu.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja, yaitu seberapa baik kualitas atau mutu kerja yang dapat dihasilkan pegawai dalam pekerjaannya. Untuk mengukur Kualitas Kerja pada

Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang ketelitian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan tentang teguran yang diterima oleh pegawai karena pekerjaan yang dibebankan dianggap kurang memadai.

Ketelitian merupakan hal yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro pada umumnya sudah teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban informan sekeretaris Kecamatan yang menjawab *“pegawai cukup teliti dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, karena mereka juga berusaha untuk menunjukkan kinerja dan keseriusan dalam bekerja. Ketelitian mereka adalah salah satu penilaian pimpinan terhadap kualitas kerja pegawai.”*

Namun kadang-kadang pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro juga mendapatkan teguran dari pimpinan mereka karena pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dianggap kurang memadai. Ini sesuai dengan jawaban informan pada wawancara pada umumnya menyatakan kadang-kadang mendapat teguran karena pekerjaan yang dibebankan dianggap kurang memadai.

4. Ketrampilan atau Kreativitas

Keterampilan atau kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja. Untuk mengukur Ketrampilan atau Kreativitas pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan satu pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pengusulan cara baru dalam mengerjakan pekerjaan.

Melalui wawancara yang dilakukan dapat dinilai bahwa pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sering melakukan pengusulan cara baru dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini sebagaimana jawaban informan yang menjawab sering melakukan pengusulan cara baru dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini menandakan pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah cukup aktif dan kreatif.

5. Kesungguhan

Kesungguhan, yaitu sikap pegawai yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Untuk mengukur kesungguhan pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan selanjutnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan sambil bercerita-cerita dengan teman kerja.

Melalui wawancara kepada sekretaris Kecamatan dapat dikatakan bahwa pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Namun terkadang

pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dilakukan sambil bercerita-cerita dengan teman kerja. Hal ini juga sesuai dengan wawancara kepada staf dimana mereka menjawab kadang-kadang melaksanakan tugas atau pekerjaan sambil bercerita-cerita dengan teman kerja.

6. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu, yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hasil kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk mengukur motivasi pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro penulis menggunakan tiga pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, yaitu pertanyaan tentang pelaksanaan tugas dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, tentang pelaksanaan tugas dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, dan selanjutnya tentang pelaksanaan tugas dapat diselesaikan lebih dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan jawaban informan pada wawancara dapat dinilai bahwa pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sering menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menjawab sering menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Kemudian ada juga pegawai yang mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Namun kadang-kadang ada juga pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro menyelesaikan tugas lebih dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan jawaban informan dapat dinilai bahwa kemampuan pegawai yang ada pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro untuk mencapai hasil kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sudah baik. Walaupun terkadang ada beberapa pegawai yang dapat menyelesaikan tugas yang diembanya melebihi dari waktu yang telah ditentukan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pembinaan pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro sudah cukup baik. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban informan yang diukur dari pembinaan disiplin, pembinaan karir, dan pembinaan etika profesi.
2. Prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro juga sudah cukup baik. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban informan tentang Prestasi kerja yang diukur melalui enam factor yang terdiri dari hasil kerja, kemampuan atau kecakapan kerja, kualitas kerja, ketrampilan atau kreativitas, kesungguhan dan ketepatan waktu.
3. Pembinaan pegawai yang dilakukan pada kantor Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada.

Saran

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa pembinaan terhadap pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, oleh karena itu pembinaan pegawai perlu terus ditingkatkan agar prestasi kerja juga dapat meningkat.
2. Bagi pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, apabila ada kegiatan pembinaan pegawai diharapkan benar-benar mengikuti kegiatan tersebut agar hasilnya dapat bermanfaat bagi kepentingan pribadi dan instansi pemerintah.
3. Bagi pegawai Kecamatan Siau Timur Kabupaten Sitaro, supaya lebih meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan. Dan untuk mendukung tingkat kedisiplinan pegawai tersebut, maka hendaknya Camat Siau Timur Kabupaten Sitaro tidak enggan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir. 2000. Manajemen Perbankan. Jakarta : Rajawali Press.
- Malthis, L. Manajemen Sumber Daya Manusia. University Of Nebraska.
- Martoyo, Susilo. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPEF.
- Moesanef. 1986. Manajemen Kepegawaian Indonesia. Jakarata : Gunung Agung.
- Rao, T. 1986. Penilaian Prestasi Kerja. Jakarta: Pusataka Binaman Pressindo.
- Usmara, A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Widjaja, A.W. 1986. Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali.
- Wursanto, I.G. 1997. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.

Sumber-sumber lain :

- Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah No.42 Tahun 2004.