

KUALITAS APARATUR PEMERINTAH DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MOROTAI¹

Oleh : Charles Soloha²

ABSTRAK

Pasca reformasi, tuntutan pelayanan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah menjadi wacana yang harus disuarakan, hal ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda lagi, oleh karena itu perlu adanya suatu terobosan yang mengubah paradigma pelayanan pemerintah.

Tujuan penelitian ini adalah yang mengetahui kualitas pelayanan operator pemerintah di Kabupaten Morotai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur pemerintah Kabupaten Morotai dilakukan dengan pengaturan pegawai, pembinaan karier, dan penyajian tunjangan.

Kata kunci : Kualitas, Aparatur Pemerintah, Pelayanan

PENDAHULUAN

Dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memberikan seluas-luasnya pada daerah, khususnya daerah kabupaten dan kota untuk mengurus rumah tangganya sendiri, kecuali untuk urusan politik luar negeri, pertahanan, keamanan, moneter, yustisi dan agama, kehakiman, dalam kaitan ini, tujuan pemberian otonomi daerah pada dasarnya lebih merupakan kewajiban ketimbang hak, yaitu kebijakan daerah untuk melancarkan kepentingan rakyat yang harus di terima untuk mencapai kesejahteraan rakyat yang harus di terima dan di laksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam melakukan penelitian ini penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Untuk mengetahui pelayanan yang di buat oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai.

Untuk mengetahui respon masyarakat terhadap pelayanan yang dilaksanakan di dinas pendidikan Kabupaten Morotai

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: Sebagai suatu bahan acuan untuk penelitian lainya dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan tema dan juga untuk meningkatkan pemahaman mengenai suatu pelayanan yang di buat oleh aparatur di Dinas Pendidikan

¹ Merupakan skripsi penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRATS

Kabupaten Morotai. Menjadi suatu masukan bagi pihak di Dinas Pendidikan dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat di Kabupaten Morotai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kualitas

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, selain mencapai tujuan secara efektif dan efisien, juga senantiasa berorientasi kepada suatu hasil yang memiliki kualitas yang baik. Kata kualitas memiliki banyak definisi yang berbeda dan variasi dari yang konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk seperti :performansi (performance), keandalan, mudah dalam penggunaan, estetika dan sebagainya. Menurut Vincent Garperzs (1997:5) memberikan pengertian kualitas dengan menyatakan bahwa: Kualitas diartikan sebagai segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan kearah perbaikan terus menerus sehingga di kenal dengan istilah Q=MATCH (Quality=Meets agreed Terms and Cange).

Menurut Joseph M. Juran (dalam M.N. Nasution, 2005:34) mendefinisikan kualitas sebagai: Kualitas sebagai cocok/sesuai untuk digunakan (fitness for use), yang mengandung pengertian bahwa suatu produk atau jasa harus dapat memenuhiapa yang diharapkan oleh pemakainya.

Sedangkan menurut DIN ISO 8402 (dalam Azrul Azwar, 1996:48) mendefinisikan sebagai berikut: mutu adalah kualitas dari wujud serta ciri dari suatu barang atau jasa, yang didalamnya terkandung sekaligus pengertian rasa aman atau pemenuhan kebutuhan para pengguna. Definisi kualitas juga dikemukakan oleh Philip B. Crosby (dalam M.N. Nasution, 2005:3) menyatakan bahwa: Kualitas adalah memenuhi atau sama dengan persyaratan (conformance of requirement). Meleset sedikit saja dari persyaratan, maka suatu produk atau jasa dikatakan tidak berkualitas. Persyaratan itu sendiri dapat berubah sesuai dengan keinginan pelanggan, kebutuhan organisasi, pemasok dan sumber pemerintah, teknologi serta pasar atau pesaing.

Definisi kualitas juga dikemukakan oleh Gervin dan Davis (dalam M.N. Nasution, 2005:3) menyatakan bahwa: Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses, tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau masyarakat”.

Beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa masyarakat yang berperan dalam menilai baik atau buruknya kualitas yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selera atau harapan masyarakat pada suatu jasa atau barang selalu berubah dan disesuaikan dengan keinginan masyarakat dengan melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik. Selain itu, Winston Dictionary

8420 (dalam Azrul Azwar, 1996:48) mendefinisikan “mutu adalah tingkat kesempurnaan dari penampilan sesuatu yang sedang diminati”.

Pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok dimana kualitas terdiri dari sejumlah keistimeaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif. Keistimewaan langsung berkaitan dengan kepuasan pelanggan yang diperoleh secara langsung dengan mengkonsumsi produk yang memiliki karakteristik unggul. Sedangkan keistimewaan atraktif berkaitan dengan kepuasan masyarakat yang diperoleh secara tidak langsung dengan mengkonsumsi produk itu. Kualitas juga terdiri dari segala sesuatu bebas dari kekurangan atau kerusakan. Menurut Ahmad Batinggi (2007:217) yang menyatakan prinsip-prinsip layanan berkualitas sebagai berikut:

1. Proses dan prosedur harus ditetapkan lebih awal.
2. Proses dan prosedur harus diketahui oleh semua pihak yang terlibat.
3. System yang baik maka akan menciptakan kualitas yang baik.
4. Kualitas berarti memenuhi keinginan, kebutuhan dan selera konsumen.
5. Kualitas menuntut kerja sama yang erat.
6. Peninjauan kualitas oleh para eksekutif, perlu dilakukan secara periodik.

B. Kualitas Sumber Daya Aparatur

Kualitas sumber daya manusia menurut Ruky (2003:57) adalah “Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya untuk peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan mengembangkan misinya.

Menurut Sumardjan dalam Sedarmayani (2000:21) bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri:

1. Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya.
2. Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya.
3. Mempunyai watak yang dinamis antara lain:
4. Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan
5. Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi
6. Selalu siap menghadapi perubahan social budaya yang terjadi dalam masyarakat

7. Bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kepegawaian masing-masing pihak.
8. Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, dan pihak dan kepentingan pihak lain.

Koswara (2001:266-267) menyatakan bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah:Kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsur staf dan pelaksana di lingkungan Pemerintah Daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dalam otonomi daerah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan dan status kepegawaian.

Bertolak dari beberapa pendapat diatas, maka yang dimaksud dengan kualitas sumber daya aparatur adalah tingkat pendidikan dan pelatihan, pengalaman, kinerja yang dimiliki oleh aparatur dalam melaksanakan aktiitas-aktivitas yang menjadi tanggung jawab anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Siagian (1998:178) bahwa “Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metoda belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Nawawi (2000:358) mengatakan bahwa “Pelatihan merupakan peningkatan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang dan dapat digunakan untuk pengembangan pegawai dalam menghadapi peningkatan tanggung jawab di masa mendatang bersamaan dengan peningkatan kepangkatannya serta dilakukan untuk pegawai lama dan baru.”

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 bahwa, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensidirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukandirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Bertolak dari beberapa pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktifitas kerja.

2. Pengalaman

Pengalaman menurut kata pribahasa adalah” guru yang terbaik”. Saydam (1996:156) mengemukakan bahwa “pengalaman yang

dimiliki pegawai lebih banyak membuat dalam mengerjakan sesuatu di bandingkan dengan pendidikan yang diikutinya. Karena pengalaman akan memberikan kemahiran dan keterampilan bagi pegawai untuk berbuat sesuatu". Hal ini diperkuat dengan pendapat Siegian (1994:60) bahwa yang dimaksud dengan "Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang di petik oleh seorang dari peristiwa-peristiwa yang di lakukan dalam perjalanan hidupnya". Menurut Sedarmayanti (2004:144) bahwa "Pengalaman kerja pada awal melaksanakan tugas tidak banyak memerlukan bimbingan, tetapi bila sifat kepribadiannya buruk atau integritasnya rendah maka semakin lama akan semakin berkurang".

Bertolak dari pendapat diatas, maka yang dimaksud dengan Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang di petik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang di lakukan dalam perjalanan hidupnya agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja.

3. Kinerja

Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary dalam Sedarmayanti (2004 : 175) bahwa Kinerja (performance) berasal dari kata "to perform", yang mempunyai beberapa "entries" sebagai berikut:

1. To do or carry out, execute (melakukan, menjalankan, melaksanakan)
2. To discharge of fulfil; as a new (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar);
3. To portray as character in a play (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan);
4. To render by the voice or musical instrument menggambarkan dengan suara atau alat music);
5. To execute or complete an undertaking (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab);
6. To act a part in a play (melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan);
7. To perform music (memainkan atau memainkan music);
8. To do what is expected of a person or machine (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Supriyatna (2000 : 132) adalah "Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, mencapai kerja atau hasil kerja atau penampilan kerja yang diterjamahkan dari "performance". Sedangkan Fieldman dalam Supriyatna (2000:132) mengemukakan bahwa "Prinsip dasar manajemen adalah kinerja yang merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan".

Nawawi (2000 : 142) menyatakan bahwa: Kinerja dalam arti untuk perilaku dalam bekerja (performance) yang positif, merupakan gambaran kongkrit kemampuan dalam menggunakan sumber-sumber kualitas, yang berdampak pada keberhasilan mewujudkan, mempertahankan dan mengembangkan eksistensi non profit. Kinerja yang tinggi terlihat dari

proses pelaksanaan pekerjaan yang berlangsung efektif dan efisien, yang terus menerus diperbaiki kualitasnya. Disamping itu juga dapat diketahui dari prestasi atau hasil kerja yang berkualitas, dan selalu sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat yang dilayani, sebagai bukti bahwa sumber-sumber kualitas terdaya gunakan secara efektif.

Bertolak dari beberapa pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan Kinerja adalah hasil kerja atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta saling pengetahuan dan pertimbangan bersama dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik yang berpedoman pada suatu standar kerja.

C. Pelayanan Aparatur di Dinas Pendidikan

Kualitas pelayanan dapat dikatakan baik itu bisa diukur dengan cara bagaimana proses pelaksanaan yang diajarkan atau dilakukan oleh salah satu instansi baik perusahaan maupun instansi pemerintah, di dinas pendidikan Kabupaten Morotai, kualitas pelayanan yang diberikan kepada bersangkutan atau masyarakat, dimana pihak aparat pemerintah di dinas pendidikan khususnya, di mana masyarakat selalu mengeluh karena kurangnya pelayanan, ada juga masyarakat yang mengeluh karena mahal biaya pendidikan, bagi masyarakat yang kurang mampu dan juga pelayanan masih rendah dan kurangnya perhatian dari pemerintah setempat.

Dapat kita lihat dengan jelas bahwa pelayanan dari dinas pendidikan kabupaten morotai belum maksimal bertolak jauh dari (UU Nomor 25 Tahun 2009) dan juga dalam KEP/26/M.PAN/2004 dari sini dapat dilihat bahwa kualitas di dinas pendidikan Kabupaten Morotai dalam menjalankan tugas tidak berdasarkan kepada kedua aturan tersebut, yakni pelayanan yang diberikan tidak dapat memberi kepuasan terhadap masyarakat ataupun konsumen yang ada di Kabupaten Morotai

Undang-Undang Pelayanan Publik Pada bab 1 pasal 1 poin 1 yaitu:

1. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atau barang dan jasa pelayanan administratif yang disesuaikan oleh pelayanan publik.
2. Penelitian terdahulu yang relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini, uraian dalam proposal ini yang mana penelitian sudah menganggap relevan sebagai pedoman dalam proposal ini karena memiliki kesamaan dalam permasalahan yang diangkat yakni: mengenai kualitas pelayanan antara lain sebagai berikut: penelitian dari Gustaf.F. Etiman (2010) dengan judul "Kualitas Aparatur Pemerintah Dalam Meningkatkan Pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai" dengan tujuan penelitian yaitu prosedur pelayanan

aparatur birokrasi di dinas pendidikan Kabupaten Morotai, dan juga faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelayanan aparatur birokrasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai.

Prosedur pelayanan aparatur birokrasi di dinas pendidikan Kabupaten Morotai dapat dikatakan cukup panjang dan berbelit, membuat waktu tunggu yang cukup lama membuat publik yang dilayani tidak puas, hal tersebut tampak beberapa unit kerja seperti:

1. Tata usaha kantor (sekertaris) dalam mengurus proses surat-menyurat yang melewati beberapa unit kerja terendah (kadis) untuk menandatangani surat-surat penting.
2. Bagian kepegawaian yang mengurus kenaikan pangkat, mutasi, promosi, harus melalui prosedur yang panjang mulai unit terendah seperti kepala sekolah, UPTD, kepala bagian, kasubdin, sekertaris dinas pendidikan dan akhirnya kadis.
3. Bagian keuangan, kecuali pembayaran gaji secara rutin tidak berbelit tetapi tunjangan lain-lain seperti tunjangan kinerja harus pula melalui beberapa unit kerja seperti data dari bagian kepegawian, pengecekan sekertaris dan akhirnya persetujuan kepala dinas untuk membayar.
4. Kenaikan pangkat, promosi jabatan, mutasi serta penerimaan pegawai baru, juga harus melalui prosedur yang panjang dan berbelit-belit sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama, faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan aparatur birokrasi di dinas pendidikan di Kabupaten Morotai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang akan mendeskripsikan kualitas aparatur pemerintah di Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai terutama dalam menjalankan tugas utama sebagai pemberi layanan.

Teknik pengumpulan data

Data yang di perlukan dalam penelitian ini di peroleh dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- Wawancara.

Teknik ini adalah teknik pengumpulan data yang menuntun adanya pertemuan langsung atau komunikasi langsung antara peneliti dan informasi sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

- Observasi

Metode ini digunakan pada saat penelitian melakukan pengamatan awal dilokasi yang dituju untuk melakukan penelitian, dan juga mendapatkan data awal dalam

menyusun penelitian nanti untuk menunjang didalam penulisan skripsi para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang di peroleh melalui observasi.

Informan Penelitian

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris Dinas.
3. Kepala Bidang dan staf.
4. Guru-Guru Sekolah Dasar, SMP, dan SMA.

Teknik Analisa Data

Miles dan Huberman dalam Sugiono (2010:91) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktifitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing /verification” jadi teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data
Data yang diperoleh di lapangan di tuangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci kemudian di reduksi dan di pilih hal-hal yang pokok sesuai dengan fokus penelitian.
2. Penyajian data
Penyajian data yaitu menggambarkan secara keseluruhan data penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu mencapainya tujuan organisasi. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya PNS yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara. Pengadaan pegawai disusun berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan dan setiap WNI mempunyai kesempatan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah untuk melamar menjadi CPNS setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, yaitu:

- Persyaratan dan kelengkapan berkas yang harus dipenuhi pelamar.

- Pelamar yang memenuhi syarat administratif akan mengikuti ujian penyaringan yang diselenggarakan panitia penyelenggara yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan akan diusulkan ke BKN untuk mendapatkan persetujuan penetapan NIP.

Jika dilihat dari aspek mekanismenya pengadaan pegawai dapat dilihat dari segi yaitu penempatan aparat. Penempatan aparat akan dianggap terspesialisasi apabila menempatkan pegawai/ aparat didasarkan atas kriteria tertentu sebagai usaha untuk menciptakan spesialisasi. Upaya tersebut antara lain pertimbangan latar belakang pendidikan dan keterampilan/ keahlian yang dimiliki oleh pegawai/ aparat. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai, Yanto Hi. Gany, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Proses pengadaan pegawai dilakukan dengan melalui seleksi yang secara objektif dan bersifat formalitas sesuai dengan ketentuan peraturan kepegawaian. Sehingga dari praktek pengadaan yang dilakukan selama ini bersifat transparan dan objektif. Artinya diberikan kesempatan bagi semua aparat/ pegawai yang memiliki kemampuan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sehingga komposisi dari PNS itu sendiri telah sejalan dengan harapan pemberdayaan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengadaan pegawai dilakukan berdasarkan proses seleksi, penarikan, dan penempatan secara objektif dan bersifat formalitas yang dilakukan secara transparan. Sehingga dapat diperoleh Pegawai yang efektif dan efisien untuk dapat melaksanakan tujuan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penempatan didasarkan pada kesesuaian pegawai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan juga keterampilan/ keahlian yang dimiliki. Dengan demikian, berdasarkan hal tersebut tentu saja pengadaan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dilakukan semata-mata untuk mendapatkan potensi pegawai yang memiliki kemampuan guna menciptakan suatu tujuan yang baik.

2. Pembinaan Karier

Sistem pembinaan karier pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Sistem pembinaan karier pegawai dilakukan melalui penyusunan visi, misi dan strategi organisasi, penyusunan, peta jabatan, penyusunan standar kompetensi jabatan, alur karier, standar prosedur operasional (SOP), instrument penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan serta rencana mutasi jabatan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai Zulfikar. Kemal. S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Pembinaan karier dilakukan semata-mata untuk mendapatkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Bagi pegawai yang juga mengikuti pendidikan dan pelatihan”.

Hal senada lain pun diungkapkan oleh Kepala Bagian Umum Ibrahim husein.s.pd yang menyatakan bahwa:

“Pembinaan karier dilakukan melalui penyusunan visi dan misi pendidikan. Dimana visi, misi dan strategi organisasi yaitu merupakan indikator umum kinerja, kebutuhan sarana dan prasarana sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pembinaan karier dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititikberatkan pada sistem karier. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan sistem pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban pegawai negeri sipil (PNS) dengan memotivasi kinerja yang memungkinkan potensi pegawai dikembangkan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pemerintah yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Sistem pembinaan karier harus disusun sedemikian rupa, sehingga dapat menjamin terciptanya kondisi obyektif yang mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal ini dapat tercipta apabila penempatan pegawai didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil (PNS) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi dituntut perannya dalam pemerintahan perlu dilakukan melalui sistem pembinaan yang mencakup seluruh aspek pegawai negeri sipil (PNS) secara terpadu.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian utama sikap dasar pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang layak. Dengan demikian, pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya.

Pendidikan dan pelatihan PNS yang diselanjutnya disebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan peningkatan kemampuan Pegawai Negeri Sipil, tujuannya adalah:

- Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan.
- Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan.

- Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat.
- Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan sasarannya:

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing- masing. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memberikan perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Morotai yaitu usaha untuk mewujudkan aparatur yang professional dan berkualitas melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat, system penggajian, tunjangan dan kesejahteraan guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Yang mana dapat dilihat dari indicator sebagai berikut :

1. Pengadaan Pegawai
Proses seleksi, penarikan dan penempatan pegawai yang telah sesuai dilihat dari latarbelakang pendidikan/ keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai.
2. Pembinaan Karier
Sistem pembinaan karier dilaksanakan berdasarkan system karier dan system prestasi kerja yang dititikberatkan pada system karier. Hal ini dilihat pada proses penempatan pegawai yang didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai.
3. Pelatihan dan Pendidikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan, yang diantaranya sebagai berikut :

1. Hendaknya pemberdayaan yang telah dilakukan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar kemampuan dan keahlian para pegawai dapat bertambah lebih baik. Seperti melakukan seleksi yang ketat dalam pengadaan serta penempatan pegawai, melaksanakan

diklat yang harus diikuti oleh setiap pegawai yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

2. Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik untuk mendapatkan promosi sehingga dapat memaksimalkan semangat pegawai dalam bekerja.
3. Sebaiknya para pegawai yang telah memiliki kemampuan yang baik harus tetap dipertahankan agar prestasi kerja yang telah diraih akan tetap ada dan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi.
4. Gaji dan tunjangan kesejahteraan pegawai hendaknya disesuaikan dengan beban kerja serta standar kebutuhan hidup pada saat sekarang ini. Karena harga kebutuhan hidup pada saat ini sering tidak stabil dan cenderung berada pada tingkat yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Azwar, Azrul, 1996. Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Batinggi, Achmad, 2007. Manajemen Pelayanan Umum, Universitas Terbuka, Jakarta.
- B,N, marbut, SH, kamus politik edisi revisi 2007, pustaka sinar harapan anggota IKAP, Jakarta
- Flippo, Edwin B, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi, Rineka Cipta, Jakarta
- Ibrahim amina, 2008. teori dan konsep pelayanan public serta implementasinya, penerbit CV Mandar, jln sumber rasit No 71 (4-19)
- Gazpersz, Vincent, 1997. Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-Konsep -----, 2004. Pengembangan Kepribadian Pegawai, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2010. memahami penelitian kualitatif. penerbit CV. Alfabeta bandung.
- Undang-undang republic Indonesia nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan public.

Sumber-sumber lain :

- Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah
- Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional