

PEMBINAAN APARATUR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA KANTOR LURAH GEBANGREJO BARAT KECAMATAN POSO KOTA

Oleh : Rilfayanti Thomassawa

Abstrak : Pembinaan Sumber Daya Manusia berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia (Pegawai) dalam suatu Organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Sehingga 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pembinaan Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota, sedangkan lokasi penelitian ini adalah Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota, Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif sedangkan jumlah populasi yang di ambil adalah 9 Orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembinaan Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota masih kurang maksimal, dari 8 Responden terdapat 1 Responden atau 12,5 % responden menyatakan Sangat maksimal terhadap Efektivitas kerja seorang pegawai, 2 Responden atau 25 % menyatakan maksimal, 3 reponden atau 37,5% responden menyatakan kurang maksimal, dan 2 atau 25% responden menyatakan tidak maksimal, sebab dalam pembinaan sumber daya manusia hanya lebih ditekankan pada tuntutan jabatan dan perkembangan teknologi yang seharusnya pembinaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat keahlian yang masih kurang. Oleh karena itu Pembinaan Sumber Daya Manusia harus maksimal yaitu agar setiap pegawai diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan usulan dari instansi masing-masing sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja seorang pegawai, Untuk Pengembangan diri melalui pendidikan formal kiranya dapat ditingkatkan dengan memberikan kebijakan izin belajar, maupun tugas belajar dan bantuan beasiswa kepada pegawai kantor dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia/pegawai itu.

Kata Kunci : *Pembinaan, Aparatur, Kinerja*

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 Kelurahan Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota Kabupten Poso, lembaga pemerintahan dituntut untuk berperan aktif dalam pelayanan pada masyarakat. Pelayanan umum merupakan sebuah investasi bagi negara, dalam artian untuk meningkatkan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam melakukan pembangunan bangsa di Indonesia ini. Oleh karena itu Kelurahan Gebangrejo Barat 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 Kelurahan Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso, 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: *Bagaimana Pembinaan Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso*”.

TEORI DAN KONSEP

Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam suatu Organisasi unsur manusia sangat penting dalam kelangsungan Organisasi tersebut, Sumber Daya Manusia (pegawai) menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa. Oleh karena itu, betapa pentingnya pembinaan dilakukan agar pegawai lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaan yang

menjadi beban tugasnya. Pengertian pembinaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “Proses, cara, pembaharuan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara Efisien serta Efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik”

Berdasarkan pada pengertian yang dikemukakan diatas mengandung arti bahwa pembinaan merupakan suatu kerja keras, menanamkan sesuatu sikap yang sama sekali baru bagi seorang pegawai. Sikap itu adalah sikap yang sesuai dengan keinginan Organisasi, sikap yang menunjang tercapainya tujuan Organisasi, menurut Miftah Thoha (2002: 78) dijelaskan sebagai berikut :

“Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu”. Menurut Supartono Wdyosiswoyo dalam Buku Pedoman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia karya Ahmad Tohardi menyatakan bahwa, Daya yang ada pada Manusia meliputi adanya akal dan Intelegensi, perasaan dan emosi, kemauan, fantasi, perilaku. Sedangkan menurut S.P Siagian (2001 : 31) dalam bukunya Filsafat Administrasi yang menyatakan bahwa : “Untuk dapat melaksanakan tugas yang berat dan baik maka pemerintah perlu meningkatkan pembinaan aparat dalam arti kualitas maupun kuantitas”. Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah segala potensi yang ada pada Manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk Organisasi. Menurut T. Hani Handoko (1986 :22) bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Dengan demikian, pembinaan Sumber Daya Manusia berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia (Pegawai) dalam suatu Organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.

Pendidikan Dan Pelatihan

Peranan Pendidikan dan Pelatihan demikian penting dalam Organisasi oleh karena pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membantu pegawai agar mampu menjangkau ketinggian yang lebih tinggi dalam susunan kepegawaian dan kemajuan Organisasi. Dengan adanya suatu pendidikan dan pelatihan dapat diharapkan terciptanya keserasian kepentingan pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Menurut pendapat S.P. Hasibuan (2002 : 32) adalah bahwa : “Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab Why (mengapa). Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab How. Pengertian Pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam Instruksi Presiden Nomor 15 Tanggal 13 September 2006, yaitu “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan orang Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar Sekolah, dalam rangka Pembangunan Persatuan Indonesia dan Masyarakat Adil dan Makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem

pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori “.

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (widjaja, 1995:75)

Pendidikan merupakan proses untuk mempersiapkan pegawai memikul tanggung jawab yang lebih tinggi didalam organisasi. Pendidikan yang dilakukan organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual dalam melaksanakan tanggung jawab yang berbeda. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dibanding pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Pelatihan merupakan aktivitas yang di program untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Kegiatan pelatihan lebih di arahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. Tujuan dari pelatihan adalah agar terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional dengan lebih baik.

Pelatihan menurut Wursanto (1989:60) adalah suatu proses kegiatan yang di lakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan

berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap, serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan guna mewujudkan tujuan Pembangunan Nasional, serta dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan. Betapa pentingnya Pendidikan dan Pelatihan sehingga dicantumkan didalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2001, tentang Pokok-pokok Kepegawaian dalam Pasal 31 yaitu : “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian.

Peningkatan Kinerja

Menurut The Liang Gie, (2001 : 27) kinerja adalah “perbandingan terbaik antara suatu usaha hasilnya, prestasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang merupakan perbandingan yang terbaik antar suatu kinerja dengan hasil yang dicapai”. Sementara itu, Musaref (1999 : 30) memberikan definisi bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah : “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pada umumnya kinerja pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan”.

Pengertian kinerja atau dengan kata lain penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *Job Performance*. Teori tentang *Job Performance* ini adalah teori psikolog tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dan pekerjaannya. Menurut Tjokrominoto (1992:20) kinerja merupakan

suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Konsep dasar kinerja dapat dilakukan melalui pendekatan *Defines Performance dan The Economic Market Place Approach*. Kinerja menurut *engineering approach* diartikan sebagai rasio perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. Sedangkan *The Economic Marketplace approach* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, sesuai dengan penggunaan sumber daya tertentu (Widodo 2001 :207).

Kinerja merupakan suatu metode untuk memahami kemajuan yang dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini digunakan untuk melihat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Untuk melakukan analisa kinerja organisasi publik, diperlukan indikator kerja, baik yang bersifat kualitatif maupun yang bersifat kuantitatif, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sehingga indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Suatu pekerjaan efektif, kalau pekerjaan itu dikerjakan dengan tepat dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berarti Efektivitas suatu kegiatan diukur dari besar kecilnya persesuaian, antara tujuan yang harus dicapai dengan hasilnya. Terdapat berbagai pendapat mengenai pengertian Efektivitas.

Pengertian Efektivitas dalam Buku Administrasi Manajemen dan Organisasi,

karya Atmodudirdjo, (2007 :34) dijelaskan sebagai berikut “Pengertian Efektivitas disini adalah mencapai hasil sepenuhnya seperti yang benar-benar diinginkan, atau setidaknya berusaha mencapai semaksimal mungkin. Biasanya efektivitas dikaitkan dengan faktor waktu”.

Dilihat dari pengertian tadi, maka yang menjadi kunci bagi pelaksanaan pekerjaan atas semua kegiatan adalah pemanfaatan sumber-sumber, serta waktu dan ruangan yang ada dengan tempatnya dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja. Juga harus dapat memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia, dengan berpedoman pada tingkat rasionalitas guna mendukung terwujudnya Efektivitas kerja.

Dalam buku Ensiklopedia Umum, pengertian dari Efektivitas sebagai berikut “Efektivitas, menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Usaha dikatakan Efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya”. Sedangkan pengertian Efektivitas dalam Kamus Besar Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi adalah “ Dalam kaitannya dengan perilaku Organisasi, Efektivitas mengacu pada hubungan optimal diantara lima komponen yaitu produksi, efisiensi, kekuasaan, keadaptasian, dan pengembangan”. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah Efektif. Jadi, kalau tujuan atau sasaran itu tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka pekerjaan itu tidak dapat dikatakan Efektif. Dengan demikian maka dalam pengertian Efektivitas yang diutamakan atau dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki/diinginkan. Menurut Peter Drucker sebagai mana dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal menyatakan bahwa ukuran keberhasilan Organisasi (Ia mengusulkan 3 macam ukuran) yaitu *Efficiency, Economy, Effectiveness*. Diantara ketiga ukuran itu menurut Peter Drucker adalah :

“Efektivitas lebih penting dari Efisiensi dan Ekonomis, sebab yang penting bagaimana melakukan sesuatu yang baik (Efisien), tapi yang lebih penting adalah bagaimana memilih sesuatu yang baik (Goal) untuk dikerjakan (Efektif)”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Efektivitas merupakan hasil dari membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu setiap gerak langkah dalam usaha pencapaian tujuan senantiasa didasarkan kepada perhitungan dan pertimbangan yang cermat serta matang.

Aparatur Pemerintah

Berbicara tentang aparatur pemerintah, sebagaimana Undang-undang Nomor. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam Bab II Pasal 2 maka Pegawai Negeri Sipil terdiri atas :

- a. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :
 - 1) Pegawai Negeri Sipil
 - 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
 - 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- b. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud di atas, antara lain:
 - 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat
Pegawai negeri sipil pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi Negara, instansi vertikal di daerah Propinsi / Kota, kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk meyelenggarakan tugas-tugas lainnya.
 - 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah.
Sedangkan yang dimaksud pegawai sipil daerah adalah Pegawai Negeri

Daerah Propinsi / Kabupaten Kota yang gajinya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Selanjutnya dalam pasal (3) Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 dikatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan.

Disamping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat aparatur yang tidak tetap.

Lingkup pengkajian terhadap makna yang dikandung dalam kebijaksanaan Pegawai ini dapat dilihat pada dua sisi pandang. Pertama, kebijaksanaan aparatur Negara yang cakupannya diseluruh komponen pada lembaga- lembaga legislatif, eksekutuf, dan yudikatif dengan tugas dan fungsi masing- masing dalam rangka menegakan keutuhan dan keteguhan Negara. Kedua, kebijaksanaan aparatur pemerintah yang meliputi seluruh perangkat yang melaksanakan tugas serta fungsi pemerintahan dan pembangunan, yang dalam hal ini cakupannya pada istilah eksekutif.

Kebijaksanaan pemerintah selama ini dalam upaya pembinaan aparatur telah dilaksanakan secara bertahap yang meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) Memantapkan sistem kelembagaan dan penataan organisasi,
- 2) Menyempurnakan kepegawaian,
- 3) Memantapkan sistem manajemen,
- 4) Meningkatkan dan perbaiki sarana dan prasarana,
- 5) Menyempurnaan ketatalaksanaan,
- 6) Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejatheraan.

Nawawi (1993:57) menyebutkan bahwa para aparatur pemerintah adalah: “Manusia yang secara individual telah dibentuk oleh kehidupan sosial budaya sekitarnya yang berbeda- beda antara satu dengan yang lain”.

Kondisi sosial budaya sekitarnya yang mempengaruhi setiap individu itu ternyata merupakan faktor yang memberi warna terhadap pola sikap, pola pikir, dan pola tindak dalam kehidupan sehari- hari sehingga pembinaan terhadap aparatur pemerintah ini yang sekaligus sebagai abdi masyarakat dan wajib setia kepada pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945, harus diarahkan untuk menciptakan daya guna, hasil guna, bersih dan berwibawa serta mampu menyelenggarakan tugas- tugas ilmu pemerintahan dan pelaksanaan dalam arti yang seluas- luasnya, merata seluruh lapisan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dasar penelitian survey dan tipe penelitiannya adalah tipe penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai obyek penelitian sehingga diharapkan menghasilkan temuan-temuan yang benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Tempat penelitian dilaksanakan pada kantor Kelurahan Gebangrejo Barat Kecamatan Poso kota Kabupaten Poso.

Jenis dan sumber data penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokan dalam data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung terhadap objek yang diteliti melalui kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen – dokumen kepustakaan yaitu melalui literatur, media elektronik dan data-data lain seperti instansi yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

Informan yang dilibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi di lapangan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- Lurah	1 Orang
- Seklur	1 Orang
- Seksi Pemerintahan	1 Orang
- Seksi Pelayanan	1 Orang
- Seksi Trantip	1 Orang
- Staf	3 Orang
Jumlah :	8 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dalam Moloeng, (1999 : 18) bahwa sumber data penelitian kualitatif yaitu kata-kata dan tindakan, selebihnya merupakan data tambahan seperti dokumen dan sebagainya. Sumber data yang berasal dari kata-kata dan tindakan diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan. Sedangkan sumber data tertulis diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya disamping arsip-arsip atau dokumen yang diperoleh pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso.

a. Observasi

Adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti yaitu pengamatan tentang bagaimana pentingnya motivasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota.

b. Wawancara

Adapun pendekatan yang digunakan dalam wawancara adalah dengan menggunakan petunjuk umum wawancara yaitu dengan membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang ditanyakan dalam proses wawancara berfokus pada masalah penelitian.

c. Kuisisioner

Daftar pertanyaan (Kuisisioner) yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan dengan harapan data yang belum terjaring melalui wawancara dapat diperoleh melalui daftar pertanyaan.

Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tipe penelitian, maka semua data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif dan kuantitatif dari hasil tabulasi dan persentase, sehingga analisis data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

A. Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota.

Dengan melihat permasalahan yang kompleks serta perkembangan kehidupan masyarakat yang meningkat menuntut perlunya peningkatan pelayanan masyarakat dan Aparat penyelenggaraan Pemerintahan, Adapun pelayanan yang efektif terhadap masyarakat menuntut beberapa faktor sebagai berikut :

- a. Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Aparatur yang dapat bekerja secara efektif.
- b. Dukungan Sarana dan Prasarana bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Dukungan Dana Operasional bagi kelancaran aktivitas kegiatan Pemerintahan.

Dari ketiga faktor tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kegiatan pelayanan adalah tersedianya sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, yang berarti mampu memanfaatkan sarana, prasarana, dana, dengan hasil yang optimal. Karena tanpa didukung Sumber daya aparatur yang berkualitas, maka seluruh dukungan tersebut tidak berarti apa-apa, oleh karena itu sumber daya aparatur yang ada perlu dikembangkan

dan dibina dengan baik sehingga terwujud sumber daya aparatur yang berkualitas.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pembinaan sumber daya aparatur merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan serta moral pegawai dalam tugas dan pekerjaannya. Pengembangan ataupun pembinaan secara umum dapat dilakukan dengan dua jalur yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan maupun pelatihan mempunyai implikasi yang positif terhadap pengembangan kemampuan pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai.

Pembinaan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang Optimal sehingga metode pembinaan yang diterapkan mampu menjadikan pegawai bekerja secara efektif. Program pembinaan pegawai seharusnya disusun dengan baik dan didasarkan pada faktor-faktor berupa :

- a. Tuntutan pekerjaan/jabatan dan Organisasi.
- b. Kemajuan Teknologi.
- c. Tingkat Kompleksitas permasalahan yang dihadapi.

Berikut diuraikan tentang pelatihan atau pendidikan. yang diberikan bagi Pegawai Aparatur. Pelatihan bagi pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan kepada aparatur sehingga dapat bekerja dengan efektif. Jenis-jenis pelatihan tersebut terdiri atas :

Pembinaan Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka meningkatkan profesional kerja Pegawai Negeri Sipil pada Aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat Kabupaten Poso, juga telah dilakukan sesuai dengan pelatihan bagi PNS yang telah memenuhi syarat. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor : 893.3/268/SJ tanggal 15 Februari 2018

dalam upaya untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme kerja PNS di lingkungan Pemerintahan Daerah.

Untuk itu, berikut dikemukakan tanggapan Responden tentang apakah

pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Pendapat Responden tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Aparatur Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota

No.	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Maksimal	1 Orang	12,5%
2.	Maksimal	2 Orang	25%
3.	Kurang Maksimal	4 Orang	50%
4.	Tidak Maksimal	1 Orang	12,5%
	J u m l a h	8 Orang	100 %

Data Olahan Primer 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 8 responden ada 1 orang responden atau 12,5% berpendapat pembinaan SDM pada aparatur sangat maksimal, sedangkan 2 Orang Responden atau 25% berpendapat pembinaan SDM pada aparatur maksimal, 4 orang responden atau 50% menyatakan kurang maksimal, 1 Orang responden atau 12,5 % menyatakan tidak maksimal. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia pada Aparatur masih kurang. Dan pendapat - pendapat yang dikemukakan para Responden, menunjukkan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia lebih ditekankan pada tuntutan jabatan dan perkembangan Teknologi, yang seharusnya pembinaan Sumber Daya Manusia dimulai dengan melihat keahlian yang masih kurang. Namun kekurangan ini dapat diisi melalui pembinaan kemampuan pegawai yang dimiliki oleh pegawai yang ada. Dari hasil wawancara dengan salah satu staf mengatakan :

Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat Kabupaten Poso dapat dilihat pada

pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat dalam penyelenggaraan ketertiban dan ketentraman masyarakat tidak terlaksana dengan baik. (Wawancara 2019)

Pembinaan Melalui Pendidikan Formal.

Pembinaan sumber daya manusia berdasarkan pendidikan Formal, diberikan pada pegawai yang memiliki potensi dan kemauan untuk mengembangkan diri pada Pendidikan Formal. Wujud dan pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti Pendidikan formal berupa izin belajar ke Perguruan Tinggi.

Pemberian kesempatan bagi pegawai terdiri atas dua jenis yakni tugas belajar dan izin belajar, perbedaannya tugas belajar dan izin belajar adalah bahwa tugas belajar diberikan kepada para pegawai yang diterima setelah proses seleksi dan dengan biaya dari pemerintah atau beasiswa dan sebuah organisasi, sedang izin belajar diberikan kepada setiap pegawai yang berminat untuk mengembangkan diri pada Perguruan Tinggi dengan biaya sendiri. Namun hingga saat penelitian, pengembangan melalui pendidikan formal

bagi pegawai di kantor Aparatur belum ditawarkan, hal ini menunjukkan kurangnya pengembangan pembinaan baik melalui tugas belajar maupun izin belajar. Alasan kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan formal untuk Program Studi Magister (Strata dua/S2) dan Strata Satu (S1) didasarkan pada realitas bahwa biaya

untuk mengikuti jenis pendidikan ini masih diluar jangkauan kemampuan ekonomi para pegawai. Untuk itu, berikut dikemukakan tanggapan responden tentang apakah pembinaan sumber daya manusia melalui pembinaan melalui pendidikan formal pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 2
Pendapat Responden tentang Pembinaan
Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan
Pada Aparatur Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota

No.	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Maksimal	1 Orang	12,5%
2.	Maksimal	2 Orang	25%
3.	Kurang Maksimal	4 Orang	50%
4.	Tidak Maksimal	1 Orang	12,5%
	Jumlah	8 Orang	100 %

Sumber : Data Olahan Primer 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 8 Responden, terdapat 1 Orang Responden atau 12,5 % berpendapat bahwa dalam pembinaan sumber daya manusia sangat maksimal, 2 Orang responden atau 25 % menyatakan Maksimal, 4 Responden atau 50% yang menyatakan kurang maksimal dan 1 Responden atau 12,5 % menyatakan tidak maksimal

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan kurangnya pengembangan pembinaan baik melalui tugas belajar maupun izin belajar. Alasan kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan formal untuk Strata Satu (S1) didasarkan pada realitas bahwa biaya untuk mengikuti jenis Pendidikan ini masih diluar jangkauan kemampuan ekonomi para pegawai kantor lurah. Dari hasil wawancara dengan salah satu staf mengatakan ;

Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan formal Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kabupaten Poso kurang maksimal karena hal ini

disebabkan kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan formal untuk Program Strata Satu (S1) didasarkan pada realitas bahwa biaya untuk mengikuti jenis Pendidikan ini masih diluar jangkauan kemampuan ekonomi para pegawai kantor lurah.(Wawancara 2019).

Pembinaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Pembinaan Sumber Daya Manusia yang dimulai dengan menetapkan suatu Program Pembinaan Sumber Daya Aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat didasarkan kepada Metode Ilmiah serta berpedoman pada tingkat kebutuhan dan kemampuan yang ada, program – program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan pegawai pada Level individu, kelompok, dan organisasi, pembinaan untuk pengembangan kemampuan pegawai terwujud dalam efektifitas kerja pegawai.

Pada Aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat pembinaan sumber daya aparatur terhadap efektivitas kerja seorang pegawai belum efektif alasan utama para responden menyatakan bahwa pembinaan Sumber daya aparatur belum maksimal terhadap efektivitas kerja pegawai karena penyelesaian sebagian besar pekerjaan dikerjakan terlambat dan jadwal yang seharusnya, tugas-tugas yang diperintahkan oleh Lurah terkadang tidak dapat

diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Untuk mengetahui pengaruh pembinaan sumber daya aparatur kantor Lurah Gebangrejo Barat terhadap Akuntabilitas pegawai. Berikut dikemukakan tanggapan responden tentang pembinaan sumber daya aparatur seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Pendapat Responden Tentang Pembinaan Sumber Daya Aparatur Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota terhadap Peningkatan kinerja Pegawai.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Maksimal	1.Orang	12,5%
2	Maksimal	2 Orang	25%
3	Kurang Maksimal	3 Orang	37,5%
4	Tidak Maksimal	2 Orang	25%
	Jumlah	8 Orang	100

Sumber : Data Olahan Primer 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 8 Responden terdapat 1 Responden atau 12,5 % responden menyatakan Sangat maksimal terhadap Efektivitas kerja seorang pegawai, 2 Responden atau 25 % menyatakan maksimal, 3 reponden atau 37,5% responden menyatakan kurang maksimal, dan 2 atau 25% responden menyatakan tidak maksimal, sehingga disimpulkan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai belum efektif/maksimal alasan utama para responden menyatakan bahwa pembinaan sumber daya aparatur kantor lurah belum efektif/maksimal terhadap efektivitas kerja pegawai ialah bahwa penyelesaian sebagian besar pekerjaan dikerjakan terlambat dari jadwal yang seharusnya, tugas-tugas yang diperintahkan Lurah terkadang tidak dapat

diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut saya Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kabupaten Poso kurang maksimal karena hal ini disebabkan tingkat pemahanan dan kedisipilinan akan tugas dan tanggung jawab pegawai masih kurang sehingga dalam pelaksanaan tupoksinya kadangkala terlambat dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.(Wawancara 2019)

B. Faktor - faktor Penghambat dan Alternatif Pemecahannya.

1. Faktor - faktor Penghambat.

Faktor - faktor yang menjadi penghambat dalam membina/

mengembangkan kemampuan pegawai pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat adalah :

- a. Masih kurangnya Intensitas pembinaan sumber daya aparatur akibat terbatasnya alokasi dana untuk mengembangkan pembinaan sumber daya aparatur kantor lurah.
- b. Kurangnya kedisiplinan pegawai.

2. Alternatif Pemecahan Masalah.

Dari kendala-kendala yang dihadapi yang telah dikemukakan tersebut maka ditawarkan alternatif pemecahan antara lain :

- a. Dalam rangka otonomi daerah salah satu kewenangan yang dimiliki ialah penyusunan anggaran, untuk itu diharapkan dapat mengusulkan untuk mengembangkan pembinaan sumber daya manusia.
- b. Memotivasi para pegawai untuk mengembangkan diri dan memberikan Izin belajar, serta pengurangan volume pekerjaan bagi pegawai yang sedang atau belajar.
- c. Pegawai yang ada di lingkungan Aparatur Kantor Lurah Gebangrejo Barat dalam melaksanakan tugas harus lebih disiplin dan proaktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Dan hasil pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari 8 responden ada 1 orang responden atau 12,5% berpendapat pembinaan SDM pada aparatur sangat maksimal, sedangkan 2 Orang Responden atau 25% berpendapat pembinaan SDM pada aparatur maksimal, 4 orang responden atau 50% menyatakan kurang maksimal, 1 Orang responden atau 12,5 % menyatakan tidak maksimal. Hal ini disebabkan karena pembinaan Sumber

Daya Manusia lebih ditekankan pada tuntutan jabatan dan perkembangan Teknologi, yang seharusnya pembinaan Sumber Daya Manusia dimulai dengan melihat keahlian yang masih kurang.

2. Pegawai yang mengembangkan diri melalui Pendidikan Formal masih juga sangat kurang, Hal ini terlihat dari 8 Responden, terdapat 1 Orang Responden atau 12,5 % berpendapat bahwa dalam pembinaan sumber daya manusia sangat maksimal, 2 Orang responden atau 25 % menyatakan Maksimal, 4 Responden atau 50% yang menyatakan kurang maksimal dan 1 Responden atau 12,5 % menyatakan tidak maksimal hal ini disebabkan karena biaya untuk mengikuti jenis pendidikan masih di luar jangkauan kemampuan ekonomi para pegawai.
3. Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai masih kurang maksimal, sebab dengan pembinaan sumber daya manusia lebih ditekankan pada tuntutan jabatan dan perkembangan teknologi yang seharusnya pembinaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat keahlian yang masih kurang, dari 8 Responden terdapat 1 Responden atau 12,5 % responden menyatakan Sangat maksimal terhadap Efektivitas kerja seorang pegawai, 2 Responden atau 25 % menyatakan maksimal, 3 reponden atau 37,5% responden menyatakan kurang maksimal, dan 2 atau 25% responden menyatakan tidak maksimal, sehingga disimpulkan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai belum efektif/maksimal hal ini disebabkan karena pembinaan sumber daya aparatur kantor lurah sebagian besar pekerjaan dikerjakan terlambat dari jadwal yang seharusnya, tugas-tugas yang diperintahkan lurah terkadang tidak dapat

diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

SARAN

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia harus maksimal yaitu agar setiap pegawai diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah sehingga berpengaruh terhadap efektifitas kerja seorang pegawai, sebab dengan pembinaan sumber daya manusia ditekankan pada tuntutan jabatan dan perkembangan teknologi serta pembinaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat keahlian.
2. Untuk Pengembangan diri melalui pendidikan formal kiranya dapat ditingkatkan dengan memberikan kebijakan izin belajar, maupun tugas belajar dan bantuan beasiswa. Mengingat biaya untuk pendidikan formal tersebut tidak dapat terjangkau oleh pegawai yang sedang belajar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto Suharsimi.Dr.Prof, 2002, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodudirdjo, 2007, *Dasar - Dasar Administrasi Manajemen*, Telaga Bening, Jakarta.
- Gie, The Liang, 2000. *Administrasi Perkantoran Moderen*, Liberty, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko Hani. T, 1986. *Manajemen*. Edisi II. BTFE. Yogyakarta.
- Kaho, Josef Riwu, 2002. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Moekijat. 1998 *Strategi Pengembangan Kepegawaian*. PT. Pradnya Paramita Jakarta.

Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang P., 2001. *Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi, dan Strateginya*, Bumi Aksara Jakarta.

Tjokrominoto, 1992. *Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance dan Perwujudan Masyarakat Madani*, LAN Jakarta.

Tayibnaps, Burhanuddin A, 1995. *Administrasi Kepagawaian: Suatu Tinjauan Analitik*, PT. Pradnya Paramita Jakarta.

Thoha, Miftah, 2002. *Pembinaan Organisasi : Proses Diagnosa*, PT. Raja Grafindo Jakarta.

Widjaja A.W., 1995. *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 (Sebuah Tinjauan)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widyosiswoyo, 2001. *Pedoman Praktis Manajemen*. Alfabeta Bandung

Wursanto, 1999. *Manajemen Pelatihan Kepegawaian*. CV. Eko Djaya Jakarta

Dokumen

Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, Pendidikan dan Pelatihan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang—undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Nomor 101 Tahun 2000.

UU No 23 Tahun 2014 Tentang Otonomi dan Pemerintahan Daerah