

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen pegawai merupakan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang telah ditentukan serta budaya kerja yang dianut oleh organisasi. Ketiadaan komitmen ini mengakibatkan pelaksanaan program sering dilaksanakan secara parsial dan tanpa mengacu dan mempertimbangkan pada aturan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang berhasil dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi sesuai bidang tugas masing-masing akan mampu melayani berbagai kepentingan administrasi bagi masyarakat. Kondisi ini akan terwujud apabila mampu memahami dan melaksanakan peran sebagai orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian tugas seorang pegawai sebagai aparatur negara pada instansi pemerintah merupakan titik sentral dalam mengembangkan dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Pola pendekatan selama ini yang berpatokan pada paradigma yang beranggapan bahwa pendidikan pegawai harus bersifat standar, berorientasi akademis dan pegawai sebagai objek pembangunan harus bergeser ke arah dinamis dengan menempatkan pegawai sebagai pihak yang sangat berkompeten menentukan jenis program yang dilakukan serta untuk menikmati hasil-hasil pembangunan.

Kedisiplin kerja pegawai selalu berhubungan dengan ketaatan terhadap norma, dan aturan yang berlaku. Indikasi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari komitmen dan akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional sebagai pegawai. Secara implisit hal itu tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat pada waktunya, maupun memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien, serta melaksanakan tugas dengan baik dan sukses, sehingga disiplin kerja merupakan pijakan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas setiap hari.

Realitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang baik bagi pegawai antara lain memiliki inovasi dan perhatian terhadap tugas, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, memperhatikan kebersamaan dan kekompakan kelompok, memiliki perilaku kreatif dan kompetitif serta memiliki kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas. Rasa kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi tercermin pada perilaku yang kondusif dalam menjalankan tugas seperti mampu mengembangkan kebijakan dasar organisasi, mengembangkan kebijakan operasional, mengimplementasikan manajemen administrasi secara teknik dan mampu melaksanakan proses administrasi organisasi dengan baik.

Kegiatan pegawai pada instansi pemerintah harus dilaksanakan secara terpadu, sebagai sub sistem dari keseluruhan fungsi yang harus dilaksanakan secara optimal. Keterpaduan ini akan terwujud bilamana pegawai berusaha mendayagunakan dan memberikan peran sesuai tugas dan fungsi masing-masing. Tugas yang dilimpahkan dan dipercayakan kepada pegawai yang dilaksanakan secara tepat, akan

menumbuhkan rasa kepuasan yang diwujudkan dengan aktualisasi diri, menimbulkan rasa aman dan mendapat penghargaan sehingga memungkinkan fungsi dan peran dilaksanakan secara baik, sehingga tujuan akan dapat pula diwujudkan.

Pegawai yang memiliki rekan kerja ramah dan mendukung cenderung mengantarkan mereka kepada kepuasan kerja yang meningkat. Pegawai peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Melalui lingkungan kerja yang kondusif pegawai mampu mengembangkan tugas memiliki pengetahuan, sikap, dan ketrampilan, sehingga dapat bekerja sama demi terciptanya koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Uraian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai merupakan hal yang sangat urgen dalam organisasi, karena secara langsung maupun tidak langsung akan dipengaruhi oleh pembinaan pimpinan. Pengaruh dari pembinaan pimpinan yang kurang memadai dapat dilihat gejala yang timbul seperti kemangkiran (bolos), malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas kerja, tindakan indisipliner dan gejala negatif lainnya.

Tinggi rendahnya tingkat pembinaan pegawai akan mempengaruhi penerapan prinsip-prinsip sistem pembinaan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (1994 : 420) bahwa sistem pembinaan pegawai berhubungan erat dengan sistem pembinaan pegawai. Penciptaan iklim organisasi yang kondusif tidak semata-mata dilihat dari aspek fisik, melainkan juga aspek-aspek nonfisik justru aspek non fisik memegang peran yang sangat urgen dalam pencapaian

tujuan organisasi. Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku-perilaku person yang ada dalam organisasi. Hal-hal yang menentukan iklim organisasi adalah interaksi antara sesama pegawai dan interaksi pegawai dengan pimpinan. Interaksi sesama pegawai antara lain: keterpisahan, rintangan, semangat, dan keakraban. Sedangkan interaksi pegawai dengan pimpinan organisasi antara lain kejauhan, tekanan pada hasil, dorongan dan pertimbangan.

Berdasarkan uraian di atas sangat jelaslah bahwa pola pembinaan pegawai merupakan aspek yang sangat mendorong timbulnya sistem pembinaan pegawai dalam organisasi. Atau dengan kata lain bahwa aspek pola pembinaan pegawai merupakan syarat utama bagi terwujudnya semangat, motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dinas Diknas Cabang Boliyohuto sebagai suatu organisasi merupakan kumpulan beberapa orang atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi harus ada tindakan untuk menciptakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, agar mencapai hasil tujuan organisasi.

Sistem pembinaan pegawai dalam organisasi adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan organisasi. Hubungan manusiawi dimaksud tidak sekedar berarti komunikasi lisan

atau tertulis, akan tetapi meliputi juga sikap dan gaya yang ditampilkan pimpinan dan rekan sekerja dalam pergaulan sehari-hari. Pergaulan itu juga tidak terbatas hanya di dalam organisasi, tetapi juga jika kedua belah pihak berada di luar organisasi.

Mewujudkan penerapan prinsip-prinsip human relation yang efektif bukan tujuan, tetapi merupakan alat dalam organisasi yang harus dipelihara untuk mencapai tujuan. Penerapan prinsip-prinsip human relation yang efektif diwujudkan dalam bentuk komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan kepuasan dalam diri pegawai pada suatu organisasi. Kondisi rasa puas pegawai akan menimbulkan tanggapan berupa rasa ikut memiliki organisasi dan seluruh kegiatannya. Respon itu akan diiringi dengan rasa ikut bertanggung jawab dan kemauan untuk ikut berpartisipasi, baik pada orang-orang yang dipimpin maupun para pemimpin unit masing-masing. Hal-hal yang dapat dilihat pada tingkah laku perseorangan (individual) dalam bentuk selalu aktif menyampaikan inisiatif, kreativitas, pendapat, saran, dan dalam melaksanakan pekerjaan/ kegiatan kelompok/organisasi. Fenomena lain terlihat di dalam sikap meskipun lebih bersifat abstrak, antara lain berupa meningkatnya dedikasi, loyalitas dan disiplin. Sikap itu tidak saja ditujukan pada kelompok/organisasi, tetapi juga kepada para pemimpin, yang tampak berupa kesetiaan, kepercayaan, kepatuhan, hormat, dan segan yang datang dari hati yang tulus dan tidak dibuat-buat.

Penerapan prinsip-prinsip *human relation* tidak efektif (negatif) yakni komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas, dan saling menolak, menjauhi antara pihak-pihak dalam organisasi. Kondisi seperti itu

akan menimbulkan respon merasa tidak ikut bertanggung jawab, merasa seperti orang luar atau tidak merasa memiliki organisasi dan kegiatannya. Berikutnya tampak juga respon tidak memiliki kemauan untuk berpartisipasi dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Sistem pembinaan pegawai merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karier individu dengan organisasi secara keseluruhan, pembinaan pegawai harus didukung SDM yang ada dan sistem SDM yang lain, misalnya perencanaan SDM bahwa individu perlu melakukan penaksiran informasi dan gambaran peluang karier untuk merencanakan karirnya sendiri. Untuk itu pimpinan seharusnya memberikan kepada pegawainya informasi yang mereka butuhkan untuk perencanaan karir. Implementasi rencana karir merupakan pembinaan pegawai bagi masing-masing individu. Perkembangan karir individual memerlukan dukungan dan umpan balik dari pimpinan. Sehingga salah satu keuntungan program pembinaan pegawai adalah adanya komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dengan pegawai serta organisasi secara utuh. Secara umum manfaat pembinaan pegawai dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk dapat mengembangkan prestasi pegawai, mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subyektivitas dalam promosi, memberikan kepastian hari depan, serta sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

Dinas Diknas Cabang Boliyohuto merupakan salah satu institusi pemerintah di bidang pendidikan. Sebagai suatu organisasi yang baru tidak lepas dari berbagai permasalahan dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena pada institusi ini, di dalamnya terdapat individu-individu, kelompok-kelompok, pimpinan dan bawahan dengan latar belakang karakteristik yang berbeda, saling berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila berbagai individu-individu dengan berbagai perbedaan latar belakang dan kepentingan dilibatkan dalam kegiatan kelompok dalam proses pengambilan keputusan, maka masalah sering muncul. Untuk mengantisipasi hal tersebut terjadi maka melalui struktur organisasi pegawai dapat mengetahui tentang masing-masing peranan yang harus dikerjakan/dilaksanakan sebagai pegawai yang bertanggung jawab sesuai dengan kedudukan dalam jenjang organisasi. Seorang pemimpin dapat mengetahui tanggung jawab dan kewajiban, demikian pula bawahan dapat menjalankan tugas yang harus dikerjakan.

Untuk mengantisipasi berbagai permasalahan di atas sebenarnya sudah ada upaya nyata dari Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo guna mengeleminir tindakan tersebut melalui pembinaan pada apel masuk dan pulang kerja. Walaupun telah ada pembinaan seperti ini, tetapi hasilnya belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, karena masih ditemui sebagian pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik serta disiplin dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan kondisi penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian secara deskriptif dengan judul : **Efektifitas Sistem**

Pembinaan Pegawai di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan pegawai di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana memberikan kesempatan pegawai mengikuti berbagai diklat dan melanjutkan pendidikan di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo?
3. Bagaimana pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran :

1. Sistem pembinaan pegawai melalui pelaksanaan fungsi kepengawasan di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.
2. Sistem pembinaan pegawai melalui kesempatan mengikuti berbagai diklat dan melanjutkan pendidikan di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.
3. Sistem pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Diknas Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoretis terutama yang mengkaji dan meneliti lebih lanjut lagi terhadap permasalahan dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi pihak Dinas Pendidikan Nasional Cabang Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.
3. Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen pendidikan.