

REFORMASI PELAKSANAAN MODEL PEMBINAAN YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN NANGGALO KOTA PADANG

Fajri Valentino ¹, Syamsir ², Rahmadya Aydini ³, Nora Juni Amefa ⁴,
Tricillia Agustina ⁵, Muhammad Raihan ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Departemen Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang

Email : fajrivalentino0@gmail.com ¹, syamsirsaili@yahoo.com ²,
rahmadyaaydini01@gmail.com ³, amefanorajuni@gmail.com ⁴,
tricilliaagustina01@gmail.com ⁵, raihanmuhammad510@gmail.com ⁶

Abstrack

The demands for reform have had an impact on various areas of life, including the administration of the civil service. Reform in the personnel sector which is a consequence of changes in the political, economic and social fields. Employee development is all efforts to improve capabilities in carrying out general government and development tasks. Employee development is carried out for the growth and continuity of the quality of employees in an organization. The purpose of this study is to find out about employee development by the sub-district head in the Nanggalo sub-district office including obstacles, efforts, types of leadership, and evaluation. This research method is descriptive research. Descriptive research can be interpreted as research whose purpose is to describe accurately and systematically handle the characteristics, circumstances or frequency of relationships in certain individuals. Employee development is carried out by the leadership - the sub-district office directly, employee development is assisted and under the control of the sub-district secretary, for his own development, namely through training based on existing techniques.

Keyword : Reform, Coaching, Leadership, Employees

Abstrak

Tuntutan reformasi membawa dampak pada berbagai bidang kehidupan, tak terkecuali bagi penyelenggaraan kepegawaian. Reformasi dibidang kepegawaian yang merupakan konsekuensi dari perubahan dibidang politik, ekonomi, dan sosial. Pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui tentang pembinaan pegawai oleh camat di kantor kecamatan Nanggalo termasuk hambatan, upaya-upaya, tipe kepemimpinan, dan evaluasi. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif . Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang tujuannya untuk menggambarkan secara akurat dan sistematis menangani ciri-ciri, keadaan atau frekuensi hubungan pada individu tertentu. Pembinaan pegawai dilakukan oleh pimpinan kantor camat secara langsung, pembinaan pegawai dibantu dan berada dibawah kendali sekretaris camat, untuk pembinaannya sendiri yaitu melalui pelatihan berdasarkan teknis yang ada.

Kata Kunci : Reformasi, Pembinaan, Kepemimpinan, Pegawai

LATAR BELAKANG

Pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, pegawai juga harus dikembangkan, di dayagunakan, dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan produktif.

Kepemimpinan adalah suatu sikap yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan maupun dalam kelompok, kemampuan untuk membuat orang lain berperilaku, memiliki kemampuan yang benar, dan dapat dibimbing oleh orang lain arah yang diinginkan, baik organisasi maupun organisasi. kelompok, untuk mencapai suatu tujuan. organisasi. Sikap kepemimpinan yang baik dan tepat adalah pemimpin yang mampu memanggil organisasinya menjadi organisasi yang baik, berdaya saing, unggul menjadi yang terbaik sekaligus peduli terhadap kesejahteraan bawahannya.

Gaya kepemimpinan juga berarti motivasi, yaitu ada tiga kemampuan utama, yaitu gerak, arahan, dan dukungan perilaku. Pendukung ini adalah yang memberi arah, memperkuat kekuatan, kekuatan, dan motivasi pribadi, Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai motivasi yang muncul pada ,menciptakan dorongan untuk melakukan sesuatu secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi pegawai untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan jika dilakukan dengan benar.

Hal-hal yang mempengaruhi pembinaan pegawai dalam suatu organisasi adalah salah satunya, kemampuan manajerial seorang pemimpin terhadap bawahannya, sehingga bawahan/pegawai patuh terhadap peraturan/patuh terhadap pimpinan. Tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin akan membantu pembinaan kepada bawahan/pegawai, karena pembinaan salah satu tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin. Sistem dalam

kepemimpinan, sistem yang dipakai dalam suatu pembinaan akan mempermudah dan memperlancar suatu pembinaan karena dengan sistem pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan akan terarah.

Hal-hal yang mempengaruhi pembinaan pegawai dalam suatu organisasi adalah salah satunya, kemampuan manajerial seorang pemimpin terhadap bawahannya, sehingga bawahan/pegawai patuh terhadap peraturan/patuh terhadap pimpinan. Tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin akan membantu pembinaan kepada bawahan/pegawai, karena pembinaan salah satu tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin. Sistem dalam kepemimpinan, sistem yang dipakai dalam suatu pembinaan akan mempermudah dan memperlancar suatu pembinaan karena dengan sistem pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan akan terarah.

Tuntutan reformasi membawa dampak pada berbagai bidang kehidupan, tak terkecuali bagi penyelenggaraan kepegawaian. Reformasi dibidang kepegawaian yang merupakan konsekuensi da perubahan dibidang politik, ekonomi, dan sosial yang begitu cepat terjadi sejak tahun 1998 ditandai dengan diberlakukannya Undang– Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan perubahan dan penyempurnaan dari Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974. birokrasi pemerintah belum dapat memenuhi tuntutan pembinaan pegawa secara keseluruhan tersebut. Banyaknya keluhan yang disampaikan oleh masyarakat kepada pemerintah merupakan indikasi belum terlaksananya fungsi manajemen pemerintah khususnya di bidang kepegawaian secara benar. Dengan kata lain, bahwa berbagai tuntutan perubahan tersebut membawa konsekuensi perubahan terhadap posisi, peran dan sikap perilaku birokrasi pemerintah.

KAJIAN TEORITIS

2.1 Pembinaan

Pembinaan pada dasarnya sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena tanpa pembinaan suatu organisasi akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu organisasi akan berjalan lancar dan berhasil sangat tergantung dari upaya pembinaan tau perintah dari atasannya/ pimpinannya. Dengan pembinaan ini dilakukan diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam suatu organisasi dapat mencapai efektivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Menurut Syaidam, (dalam Ridha Rahim Al'libani, 2017:34) pembinaan adalah Pembinaan sumber daya manusia berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan sumberdaya manusia (karyawan atau pegawai) dalam organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Adapun pengertian pembinaan menurut Toha, 2000 (dalam Ridha Rahim Al'libani, 2017:34) adalah suatu tindakan , proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Sudjana, 2004 (dalam Ridha Rahim Al'libani, 2017:34) mengemukakan pengertian pembinaan sebagai berikut, Pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur yang disebut terakhir ini berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah proses penyelenggaraan di dalam pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pembinaan pegawai dimaksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha yang merupakan unit pemerintah tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna.

2.2 Fungsi Pembinaan

Agar didalam melaksanakan pembinaan pegawai dapat menciptakan apa yang diharapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didasari oleh fungsi-fungsi pembinaan pegawai, yang digunakan sebagai suatu landasan atau pedoman didalam melaksanakan pembinaan. Adapun fungsi pengendalian menurut Supriatna, 2001 (dalam Ridha Rahim Al'libani, 2017:34) diantaranya:

Pemberian bimbingan, yaitu proses pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak atasan atau pimpinan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pemberian petunjuk, yaitu pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan melalui petunjuk pelaksanaan maupun petunjuk teknis pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaturan, yaitu pelaksanaan pembinaan yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk mengatur aktifitas-aktifitas bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai efektivitas gerak organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan

adalah suatu tindakan atau aktifitas yang harus dilakukan oleh setiap manusia/sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena organisasi adalah suatu wadah yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia menuju kearah yang lebih baik melalui usaha menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong untuk dapat mengembangkan potensi secara optimal juga dapat dijadikan pedoman didalam mencapai efektivitas kerja pegawai.

2.3 Tujuan Pembinaan

Upaya untuk mencapai efektivitas kerja pegawai serta meningkatkan mutu dan keterampilan juga memupuk semangat dalam kerja, maka perlu dilakukan pembinaan oleh pimpinan suatu organisasi terhadap pegawainya. Tujuan pembinaan pegawai menurut Sastrohadiwiryono, 2002 (dalam Ridha Rahim Al'libani, 2017:35) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan.
- b. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Meningkatkan kualitas dan keterampilan.
- d. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif.
- e. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka tujuan dan sasaran pembinaan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan pegawai, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Selain itu dengan adanya pembinaan pegawai yang dilaksanakan, maka pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan diharapkan dapat mencapai efektivitas kerja pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

2.4 Hubungan Pembinaan Pegawai dengan Efektivitas Kerja

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah tergantung kepada seberapa mahirnya seorang pimpinan/atasan dalam melaksanakan dan menjalankan perannya dalam organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam organisasi, seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus bekerjasama dan memerlukan bantuan dari para pegawai atau bawahannya. Agar dapat mencapai prestasi kerja dan memaksimalkan kemampuan yang ada pada para pegawai

atau bawahannya, seorang pemimpin harus dapat melaksanakan pembinaan dan mengarahkannya.

Pelaksanaan pembinaan pegawai merupakan suatu hal yang harus terus menerus dikembangkan dan ditingkatkan, agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu pembinaan pegawai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja para pegawai, sehingga pegawai dapat berprestasi dalam bekerja secara optimal dalam rangka memberikan manfaat bagi organisasi dan mampu menyelenggarakan tugas-tugas serta fungsi organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.

Undang-Undang ASN dianggap sebagai landasan bagi berlangsungnya reformasi pembinaan pegawai di Indonesia. Perubahan menyeluruh dari UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 merupakan bukti telah terjadi perubahan mendasar dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Reformasi dalam pembinaan pegawai diharapkan mampu memperbaiki performa pegawai itu sendiri. Pelaksanaan birokrasi Indonesia yang dikenal melalui kinerja PNS pada masa lalu dikenal bekerja lamban, tidak profesional, korup, dan tidak netral. Citra inilah yang hendak diubah melalui reformasi pembinaan pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu jenis pendekatan deskriptif kualitatif yang mana penulis memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau kondisi dengan tulisan-tulisan yang dirangkum menjadi satu kesatuan yang bertujuan agar pembaca dapat memahami suatu fenomena atau kondisi tersebut secara rinci dan mendalam yang terjadi sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

Jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang tujuannya untuk menggambarkan secara akurat dan sistematis mengenai ciri-ciri, keadaan atau frekuensi hubungan pada individu tertentu dari suatu gejala yang ada dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat dan jelas yang berhubungan dengan Pelaksanaan Model Pembinaan Yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Di

Kantor Kecamatan Nanggalo Kota Padang.

Metode pengumpulan data

Pada penelitian ini, ada beberapa metode yang digunakan untuk pengambilan data, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah suatu cara atau metode dimana peneliti melihat, mengamati dan meninjau secara langsung ketempat penelitian. Semua yang dilihat dan didenger dapat ditulis atau direkam oleh peneliti, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber data jika sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara atau metode yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi yang akurat dan jelas sumbernya yang membahas mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara dengan metode tanya jawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah peneliti disiapkan sebelumnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dari analisis beberapa dokumen baik tertulis ataupun gambar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sehingga data dokumentasi ini dapat digunakan untuk melengkapi informasi yang masih kurang dari wawancara dan observasi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan pegawai oleh camat di Kantor Kecamatan Nanggalo. Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya. Pengertian Pembinaan Menurut Psikologi Pembinaan dapat

diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya.

Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan. Secara konseptual, pembinaan atau pemberkuasaan (empowerment), berasal dari kata 'power' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pembinaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah kami lakukan di Kantor Kecamatan Nanggalo, Pembinaan pegawai dilakukan oleh pimpinan kantor camat secara langsung, pembinaan pegawai dibantu dan berada dibawah kendali sekretaris camat, untuk pembinaannya sendiri yaitu melalui pelatihan berdasarkan teknis yang ada. Pembinaan yang diberikan oleh Camat Nanggalo dalam mengupayakan peningkatkan komunikasi terhadap kinerja pegawai selama menjalankan tugas nya di lembaga pemerintahan di dalam pengurusan dan penerbitan dokumen kependudukan di kantor camat Nanggalo tersebut, masih ada pegawai yang sulit diberikan pembinaan dan pengarahan.

Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pembinaan Pegawai. Setiap organisasi tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat menghambat di dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Nanggalo, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nanggalo, adalah sebagai berikut :

Hambatan di dalam mensosialisasikan atau menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku kepada para pegawai, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin. Hal ini sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang bersikap acuh dan masa bodoh terhadap peraturan yang diterapkan serta sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai. Dengan adanya kondisi pegawai seperti ini, maka akan menyebabkan para pegawai kurang di dalam memiliki rasa loyalitas, dedikasi maupun tanggung jawab di dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hambatan di dalam upaya memberikan sanksi terhadap para pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku atau lalai di dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin. Hal ini sebagai akibat dari adanya rasa senioritas atau rasa menghargai yang dilakukan secara berlebihan, khususnya terhadap para pegawai yang dituakan atau yang mempunyai umur lebih tua.

Hambatan dalam pelaksanaan pemberian pujian terhadap para pegawai yang berprestasi, karena disebabkan oleh masih adanya pegawai yang mempunyai anggapan atau persepsi yang salah mengenai pemberian pujian yang dilakukan oleh atasan, yaitu bahwa pemberian pujian yang diberikan oleh atasan tersebut terlalu berlebihan dan dilakukan dengan terpaksa atau tidak ikhlas. Hal ini salah satunya disebabkan, karena atasan kurang memahami kepribadian masing-masing pegawai yang ada, terutama untuk memberikan pujian, sebab diantara pegawai ada yang kurang senang bilamana diberi pujian secara berlebihan. Apabila dalam pemberian pujian tersebut kurang tepat, maka akan berdampak terhadap kinerja dan gairah kerja pegawai.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat Untuk Mengatasi Hambatan-hambatan pada Pelaksanaan Pembinaan Pegawai sebagai Salah Satu Upaya dalam Mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Nanggalo.

Upaya yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang terjadi pada pelaksanaan pembinaan pegawai sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nanggalo, diperoleh informasi melalui hasil wawancara dengan Camat, sebagai berikut :

- a. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan di dalam mensosialisasikan atau menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku kepada para pegawai, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin, sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang bersikap acuh dan masa bodoh terhadap peraturan yang diterapkan serta adanya beberapa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai, yaitu dengan melakukan pelaksanaan bimbingan dan pengarahan kepada para pegawai melalui upaya

pendekatan-pendekatan, dengan maksud agar mereka tahu dan mengerti serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diembannya, serta mengerti akan maksud dan tujuan dari sosialisasi atau penerapan peraturan-peraturan tersebut.

- b. Upaya untuk mengatasi hambatan di dalam memberikan sanksi terhadap para pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku atau lalai di dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin, sebagai akibat dari adanya rasa senioritas atau rasa menghargai yang dilakukan secara berlebihan, khususnya terhadap para pegawai yang dituakan atau yang mempunyai umur lebih tua, yaitu dengan melakukan pendekatan dan komunikasi dengan para pegawai tersebut serta memberikan pandangan-pandangan dan harapan-harapan kepada para pegawai tersebut, bahwa keberadaan mereka selaku pegawai yang dituakan di dalam organisasi ini, segala tingkah laku dan tindak tanduknya diharapkan dapat menjadi panutan atau suri tauladan bagi para pegawai yang lain.
- c. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemberian pujian terhadap para pegawai yang berprestasi, sebagai akibat dari adanya pegawai yang mempunyai anggapan atau persepsi yang salah mengenai pemberian pujian yang dilakukan oleh atasan, yaitu Camat berusaha untuk mengadakan pendekatan dan mengadakan komunikasi secara langsung terhadap bawahannya dan sikap saling terbuka dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan kritikan, saran saran atau masukan-masukan terhadap tindakan atau kebijaksanaan yang telah dilaksanakan. Selain itu dengan memberikan penjelasan, bahwa pemberian pujian tersebut patut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi, karena pemberian pujian tersebut dimaksudkan untuk memberikan semangat dan dorongan terhadap bawahan tersebut agar mempertahankan prestasinya demi tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pelaksanaan Evaluasi Terkait Dengan Pembinaan Pegawai di Kantor Kecamatan Nanggalo. Evaluasi pembinaan pegawai sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Dalam negeri Republik Indonesia No.35 tahun 2012 dilaksanakan dalam rangka penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan program pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja disamping sebagai bahan evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan

organisasi, ketatalaksanaan, kepegawaian dan diklat. Perspektif organisasi di kantor kecamatan Nanggalo kedepan dalam rangka mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, melihat bagian-bagian yang memiliki kemiripan dan keterkaitan tugas fungsi serta didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi profesional, berdaya guna dan berhasil guna sehingga struktur yang diharapkan kedepannya adalah struktur pembinaan pegawai yang memberi ruang bagi pegawai di kecamatan Nanggalo untuk berperan langsung dengan masyarakat tanpa melalui proses birokrasi yang rumit dan berbelit-belit.

Guna diadakannya evaluasi ini ialah untuk mencapai terselenggaranya pemerintahan yang baik, bersih dan melayani dengan terbentuknya pembinaan pegawai di Kecamatan Nanggalo yang tepat fungsi dan tepat ukuran, sesuai dengan besaran kinerja di Kecamatan Nanggalo dan terselenggaranya sistem proses dan prosedur kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, Standar Pelayanan sehingga tersedianya sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta terselenggaranya pembinaan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan kompetensi sumber daya aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Gaya Kepemimpinan Camat Nanggalo yang dilakukan oleh atasan dengan indikator hubungan antara atasan dan bawahan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan hasil pengolahan analisis data yaitu tergolong cukup menunjang. Peran atasan dalam hal ini sudah bisa dikatakan cukup baik, karena dalam pemberian tugas atasan tidak membedakan untuk setiap pegawainya tidak mempunyai anak emas, adanya sikap saling terbuka antara atasan dan bawahan sehingga satu sama lain saling membantu, atasan juga dalam hal ini siap menerima saran ataupun masukan dari para pegawainya untuk kepentingan kantor. Hal ini sesuai dengan wawancara oleh Muhammad Ridwan, A.Md selaku Kepala Sub Bagian Kantor Kecamatan Nanggalo bahwa untuk mendisiplinkan pegawai maka setiap atasan untuk masing-masing komponen bidang, harus memberikan tugas kepada masing-masing bawahannya sehingga mereka memiliki tanggung jawab dan kesibukan masing-masing sehingga kecil

kemungkinan mereka untuk tidak berdisiplin dalam bekerja.

Dari hasil wawancara peneliti simpulkan bahwa Camat selaku pimpinan telah memiliki kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang baik dan mampu memberikan rasa tanggung jawab kepada seluruh bawahan dalam mengemban dan menyelesaikan tugas. Camat senantiasa memberikan bimbingan dan arahan ketika memberikan instruksi pekerjaan kepada pegawai artinya terdapat koordinasi pekerjaan yang jelas sesuai dengan bidang masing-masing sehingga bawahan bisa menyelesaikan secara efektif dan efisien. Komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan, sehingga terciptanya kerjasama yang kompak.

Dari hasil observasi penulis tentang gaya Kepemimpinan Demokratis di Kantor Camat Nanggalo, peneliti menemukan beberapa fakta diantaranya adalah Camat selaku pimpinan telah memberikan bimbingan dan arahan dalam setiap pelaksanaan tugas kepada bawahannya dengan cara selalu apel setiap pagi, evaluasi diakhir bulan dan semester serta pertahun dan sebagai pimpinan Camat memiliki kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang baik kepada seluruh bawahannya dan mampu memberikan rasa tanggung jawab kepada seluruh bawahan dalam mengemban dan menyelesaikan tugas. Camat sebagai pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari Sekcam, para Kasubag, Kasi dan staf serta seluruh bawahan, beliau selalu mengambil keputusan dan kebijakan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Dengan adanya pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, maka dengan sendirinya para bawahan dapat berpartisipasi secara aktif. Dan camat mampu membentuk tim dan bekerjasama saling mengisi satu sama lain dalam sebuah organisasi demi memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya di Kecamatan Nanggalo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha

untuk menata ulang pola kehidupannya. Kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan dengan indikator hubungan antara atasan dan bawahan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan hasil pengolahan analisis data yaitu tergolong cukup menunjang

Pelaksanaan pembinaan pegawai merupakan suatu hal yang harus terus menerus dikembangkan dan ditingkatkan, agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu pembinaan pegawai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja para pegawai, sehingga pegawai dapat berprestasi dalam bekerja secara optimal dalam rangka memberikan manfaat bagi organisasi dan mampu menyelenggarakan tugas-tugas serta fungsi organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya. Kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan dengan indikator hubungan antara atasan dan bawahan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan hasil pengolahan analisis data yaitu tergolong cukup menunjang

Pelaksanaan pembinaan pegawai merupakan suatu hal yang harus terus menerus dikembangkan dan ditingkatkan, agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu pembinaan pegawai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja para pegawai, sehingga pegawai dapat berprestasi dalam bekerja secara optimal dalam rangka memberikan manfaat bagi organisasi dan mampu menyelenggarakan tugas-tugas serta fungsi organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yaitu. Pembinaan yang dilakukan oleh Kecamatan Nanggalo untuk Pendayagunaan sudah bagus, akan lebih baik jika di dalam pembinaan dapat menerapkan seluruh manajemen Pegawai Negeri .Agar pegawai negeri sipil Kecamatan Nanggalo dengan cepat menyesuaikan Undang- Undang ASN untuk tercapainya pelayanan publik yang baik.

Dalam pemberian sanksi dari Camat perlu lebih tegas agar bagi PNS yang melanggar dapat memiliki kesadaran yang lebih agar pegawai negeri sipil di Kecamatan Nanggalo dapat memiliki rasa jera dalam menjalankan pelayanan untuk masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1.Peraturan Perundang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang– Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan perubahan dan penyempurnaan dari Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974

Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, lembaran negara dan tambahan lembaran negara nomor (Lembaran Negara Republik. Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135)

2.Buku Buku

Nainggolan, 1987, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, PT. Pertja , Jakarta.

Ambar Teguh Sulistiyani, 2004, Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Gaya Media, Yogyakarta.

3.Jurnal

Thoha, Miftah. 1997. Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Septiyuslianisa. 2014. Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Sumatera Barat. Administrasi Pendidikan FIP UNP
Dr. Sahya Anggara, M.Si., Administrasi Kepegawaian Negara. Cv Pusataka setia cetakan I Juli 2016

4.Website

<https://padang.go.id/kecamatan-nanggalo> Website Pemerintah kota Padang

<https://langgam.id/kecamatan-nanggalo-kota-padang/> tentang Data Kecamatan Nanggalo Kota Padang