



Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan

Rusmawati, Nasrullah Hidayat*

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima Februari 2015; Disetujui April 2015 Dipublikasikan Juni 2015

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan Babalan kabupaten Langkat. Lemahnya kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia umumnya disebabkan konsep pembinaan dan pengembangan PNS hanya berorientasi pada kebutuhan birokrasi pemerintah, sedangkan potensi PNS belum dikembangkan sepenuhnya. Pendekatan teori yang digunakan adalah meningkatkan efektivitas kinerja melalui pendayagunaan pegawai negeri sipil. Metode penelitian yang digunakan adalah deksriptif kualitatif dengan melakukan survey, observasi lapangan, dokumentasi serta melakukan studi pustaka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan pada kantor camat Babalan dipandang cukup responsif dan memiliki kinerja yang cukup baik. Pendayagunaan pegawai di kantor kecamatan Babalan untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai dilakukan melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan serta memberikan motivasi terhadap pegawai.

Kata Kunci : Pendayagunaan; Pegawai; Efektivitas Kerja,

Abstract

The title of the research was "Empowerment of Civil Servant to Increase The Effectiveness of Public Administration Performance at Babalan Head Office Sub District Langkat". The objective of this research was to study effectivity performance of civil servants at district office Babalan Langkat. Generally, civil servants performance in Indonesia are weak because of the concept of empowerment only based on the government bureaucracy needed. Theoretical approach that used of this research was to improve the effectiveness of performace by empowerment the civil servants. The methodology of this research was descriptive qualitative using survey, observation, documentation, and literature study. Data sources were primer and secunder. The Primer data come from survey consisted of informan statement and action. The results showed that leadership at the district office Babalan quite responsive and has a good performance. Empowerment of civil servant at the district office Babalan were coaching, educating, training and motivating

Keyword : Civil servant; Empowerment; Effectivenes

How to Cite : Rusmawati, Nasrullah Hidayat (2015). Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan 3 (1): 75-83

*Corresponding author:
E-mail: nasrullahidayat816@yahoo.co.id

P-ISSN-2549-9165
e-ISSN-2580-2011

PENDAHULUAN

Pada era reformasi sekarang ini Pemerintahan republik Indonesia sedang dan akan terus berupaya melaksanakan pembangunan di segala bidang. Karena dengan melalui pembangunan cita-cita kemerdekaan segera dapat terwujud. Salah satu bidang yang mendapat perhatian khusus, dan menjadi salah satu tuntutan di era reformasi adalah pembangunan aparatur pemerintah, agar setiap unsur aparatur pemerintah dapat melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada mereka, secara efektif dan efisien, dan akan mampu menjadi faktor pendorong bagi keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Upaya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana disebutkan diatas, memerlukan adanya aparat pemerintah yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa kuat, berdaya guna, dan berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi serta sadar akan tanggung jawabnya. Karena itulah maka pendayagunaan aparatur pemerintah secara maksimal perlu dilaksanakan.

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Negeri Sipil mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga darinya dituntut agar menjadi pelopor dalam pelaksanaan tugas-tugas pembangunan. Pelaksanaan pendayagunaan pegawai itu sendiri menurut lembaga Administrasi Negara dapat dilakukan melalui pendekatan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.

Upaya peningkatan pendayagunaan di bidang kelembagaan dan ketatalaksanaan, sudah mulai dilaksanakan oleh pemerintah pusat maupun daerah sejak direncanakannya Repelita. Demikian pula peningkatan pendayagunaan dibidang kepegawaian, khususnya melalui upaya meningkatkan kualitas Aparatur Negeri Sipil, baik unsur pimpinan maupun staf pelaksana dengan tujuan agar setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien,

Pemikiran mengenai perlunya pendayagunaan Aparatur Negeri Sipil

didasarkan pada kenyataan bahwa selama ini belum semua Aparatur Negeri Sipil memiliki kualitas yang dapat diandalkan untuk bisa meningkatkan efektivitas kerjanya. Kurangnya kualitas ini dapat dilihat dari belum semua pegawai dapat memahami dan menterjemahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas yang diembangkannya secara tepat, karena kurangnya dukungan ilmu pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai, hal itu merupakan salah satu penyebab para pegawai sering harus menunda pekerjaan dan menunggu instruksi dari pimpinan, karena tidak bisa memutuskan tindakan apa yang semstinya dilakukan jika dalam operasional pelaksanaan tugas menghadapi hambatan.

Salah satu langkah konkrit yang diduga bisa meningkatkan efektivitas kerja khususnya Aparatur Negeri Sipil adalah mendayagunakan pegawai yang bersangkutan, melalui pengembangan pegawai, baik dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan, kemampuan, keahlian, keterampilan atau daya kerjanya, maupun dengan meningkatkan kesejahteraan, gairah dan semangat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu melakukan wawancara mendalam dan menggambarkan pendayagunaan pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja Aparatur Negeri Sipil pada kantor Camat Babalan Kabupaten Langkat dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Untuk memperoleh gambaran secara kualitatif dan akan banyak dibutuhkan data-data dan fakta-fakta untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di kantor camat kecamatan Babalan kabupaten Langkat.

Tipe penelitian yang digunakan yaitu tipe penelitian deksriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara jelas mengetahui masalah-masalah yang diteliti, mengidentifikasi dan menjelaskan data yang ada secara sistematis, tipe deskriptif kualitatif didasarkan atas peristiwa yang terjadi pada saat penelitian. Kemudian menganalisis dan membandingkan dengan kenyataan yang ada dengan teori, dan akhirnya menarik kesimpulan. Dasar penelitian yang akan dilakukan adalah survey

yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis studi kasus tentang pendayagunaan pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja Aparatur Negeri Sipil atau menentukan ruang lingkup sebagai sampel yang dianggap representatif.

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat dengan penelitian ini, maka yang menjadi unit analisis data adalah pegawai di Kantor Camat Babalan Kabupaten Langkat, unit analisis ini didasarkan pada pertimbangan bagaimana pendayagunaan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui sesuatu persoalan atau permasalahan yang dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pertanyaan, keterangan atau data-data yang dapat membantu dalam memenuhi persoalan atau permasalahan dalam penelitian ini. Teknik purposive sampling digunakan dalam menentukan dalam penentuan jumlah informan penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah dari pihak pegawai di Kantor Camat Babalan

Sumber data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan para informan sebagai data primer dan tulisan atau dokumen-dokumen yang mendukung pernyataan informan. Untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian, maka dibutuhkan sumber data sebagai berikut : (1) Data primer, diperoleh dari lokasi penelitian atau data yang bersumber atau berasal dari informan yang berkaitan dengan variabel pendayagunaan pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, (2) Data sekunder, diperoleh dari laporan-laporan, dokumen-dokumen, buku teks yang ada yang berhubungan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam suatu penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Secara empiris dengan pengumpulan data yang relevan, teknik pengumpulan data terdiri atas : (1) observasi, (2) wawancara (*Interview*), dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan lisan (Tanya jawab) secara tatap muka, (3) Dokumentasi (*Documentation*).

Teknik analisa data dilakukan dengan cara mengadakan intreprastasi data yang

didapat hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi. Dari hasil penelitian dilakukan penafsiran serta pembahasan berdasarkan teori-teori yang ada sangkut pautnya dengan pembahasan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Pada kenyataannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi.

Efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan melakukan sesuatu secara benar dan sebagai kemampuan melakukan sesuatu tepat pada sasaran. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber terkait yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Menurut Siagian (1993), efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak, sangat tergantung bila tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan dan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya anggaran yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah kemampuan kerja bagi pegawai untuk dapat

bekerja secara maksimal dengan membawa keuntungan bagi organisasi dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jika kepemimpinan camat mampu meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya maka, organisasi tersebut akan mendapatkan keuntungan terhadap pencapaian tujuan dengan waktu yang singkat dalam bekerja dan perolehan hasil kerja yang singkat. Apabila usaha-usaha positif tersebut untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai telah dilakukan, maka hal itu akan memberikan nilai tambah terhadap kepemimpinan camat itu sendiri. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kantor Camat harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Namun, yang sering terjadi sering sekali para pegawai datang terlambat ke kantor pada jam yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Disinilah dituntut fungsi kepemimpinan Camat dalam mengelola para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan.

Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan, camat harus dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik dan diharapkan adanya hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya sehingga para pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Camat dan para pegawainya harus saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan tersebut.

Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa hal yaitu antara lain pendidikan dan pelatihan, pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, dan Mutasi. Peningkatan pegawai dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah dilaksanakan di kantor camat Babalan adalah dengan pembinaan aparat/pegawai.

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

dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.

Menurut Soetopo, H. dan Soemanto, W (1991) mendefinikan, bahwa pembinaan adalah suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada. 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.

Pembinaan terhadap pegawai itu dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari pembinaan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan memberikan ikhtisar kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab-tanggung jawab dari suatu jabatan, hubungannya dengan jabatan-jabatan lain, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dan kondisi kerja didalam mana jabatan itu diselesaikan. Pendidikan dan pelatihan diadakan untuk memberikan pengertian tentang tugas-tugas yang terkandung dalam tiap jabatan, tetapi juga bagaimana melaksanakan tugas-tugas itu. Pada kecamatan Babalan telah dilakukan Pendidikan dan pelatihan keuangan dan kepegawaian.

1. Pembinaan kepegawaian yang telah dilakukan di kantor camat Babalan dilaksanakan dengan cara :melaksanakan rapat, memberikan pendidikan dan pelatihan, dan memberikan motivasi.
2. melaksanakan rapat staf kecamatan dalam rangka menumbuhkan disiplin dan etos kerja, penyelesaian dan penyampaian administrasi tepat waktu serta menata kearsipan di lingkungan sekretaris kecamatan. Kegiatan peningkatan disiplin yang biasa dilakukan adalah :
3. Melaksanakan apel pagi dan sore
4. Absensi kehadiran
5. Memberikan Tanggung jawab kepada staf
6. Memberikan teguran lisan dan tulisan terhadap staf yang melanggar disiplin

Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan pegawai negeri adalah sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja.
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis.
4. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang.
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja (Musaneff, 1980).

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Dengan

meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo Notoadmodjo, 2003). 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 memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut

Dalam kaitannya dengan kemampuan, Pendidikan dan Pelatihan Pegawai merupakan bidang penting dalam pembinaan pegawai, dimana kedudukannya dapat langsung mempengaruhi pegawai yang diinginkan. Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada sistem karir dan sistem prestasi kerja, Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terus menerus dan terencana.

Sebelum lebih jauh membahas tentang pendidikan dan latihan maka perlu diketahui pengertian dari pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Musaneff (1992) mengemukakan bahwa pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri, sedangkan latihan pegawai negeri adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sebagai pegawai negeri dimana yang bersangkutan ditempatkan. Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1994 menyatakan bahwa "pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya". Pendidikan dan latihan menurut pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 mempunyai tujuan :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila,

- Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia
2. Menanamkan rasa kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
 3. Memantapkan semangat pengabdian dan berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat
 4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Ada berbagai macam diklat (Pendidikan dan pelatihan) yang dijadikan sebagai sarana pembinaan Bagi Pegawai Negeri Sipil, yaitu :
(a) Diklat Prajabatan, bertujuan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS hendaknya sudah diberikan, (2) Diklat Dalam Jabatan, bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, terdiri dari:

1. Diklat Kepemimpinan;
2. Diklat ini bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan structural.
3. Diklat Fungsional.
4. Diklat ini bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.
5. Diklat Teknis.
6. Diklat ini bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan

secara kontinue atau berkelanjutan. Dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Kantor camat sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, kantor camat juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat kepegawaian dan keuangan pada kantor camat Babalan pada tahun 2014 ini.

Pengadaan Diklat ini ditujukan agar PNS memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan peranan kantor camat Babalan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kantor camat Babalan dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat, karena camat dan pegawai kantor kecamatan sering melaksanakan pembinaan tertib administrasi kepada kepala desa/lurah, memberikan motivasi kepada staf dan menciptakan lingkungan kantor yang bersih dan asri.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena terjadi berkat adanya motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terrarh mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan hal yang mempengaruhi hasil kerja seorang Pegawai Negeri Sipil. Motivasi merupakan salah satu

tantangan berat yang harus dihadapi seorang Pegawai Negeri Sipil secara individu maupun Pimpinan agar dapat menggerakkan para Pegawai Negeri Sipil senantiasa mau mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan Kantor.

Berkaitan dengan motivasi, pada kantor Camat Babalan mempunyai metode dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya yaitu dengan cara :

1. Rapat koordinasi, dengan melaksanakan rapat koordinasi pemerintahan kecamatan setiap tanggal 17 pada setiap bulannya, setelah melaksanakan upacara Hari Kesadaran Nasional, rapat tersebut melibatkan unsur muspika, kendala UPTD, instansi dan jawatan dan kepala desa/kelurahan sei kecamatan Babalan.
2. Pembinaan Pemerintahan Desa, Melakukan pembinaan diseluruh desa di kecamatan Babalan. Kegiatan pembinaan antara lain: melakukan monitoring dan sidak ke kantor desa/kelurahan, melakukan penilaian desa terbaik, dan melakukan evaluasi kinerja kepala desa

Dalam Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002. Kenaikan pangkat atau jabatan dimaksudkan untuk memberikan penghargaan terhadap pegawai negeri sipil atas pengabdianya terhadap Negara dan peningkatan jabatan identic dengan pemberian kedudukan dalam jabatan structural yang idesauikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, masa kerja, keahlian dan keterampilan pegawai yang bersangkutan. Motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja adalah adanya gaji kemudian diikuti dengan kenaikan pangkat serta jabatan. Hal-hal tersebut selalu didambakan Pegawai Negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil dalam hubungannya dengan peningkatan efektivitas kerja.

Pemerintah pada kantor kecamatan Babalan juga melakukan hal yang sama yaitu dengan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan kepada pegawai negeri sipil yang memenuhi kriteria yang disesuaikan dengan pendidikan, pengabdian, keahlian dan nketerampilannya. Hal ini terlihat dari data badan kepegawaian yang menunjukkan bahwa dari tahun 2013 sampai tahun 2014 pegawai kantor Camat Babalan mengalami peningkatan

golongan, ini merupakan bentuk penghargaan terhadap pengabdian mereka.

Pendayagunaan Pegawai perlu ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan pegawai sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Sesuai dengan Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Peningkatan efektifitas pegawai negeri sipil yang baik bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri.

Untuk meningkatkan efektivitas pegawai negeri sipil itu sendiri dilakukan berbagai upaya pendayagunaan pegawai baik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, kenaikan pangkat dan jabatan, dan mutasi sehingga diharapkan efektifitas kerja pegawai negeri sipil dapat meningkat dan pelayanan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Pada kenyataannya terdapat faktor-faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Lingkungan Kantor Camat Kecamatan Babalan seperti dalam hal mendayagunakan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, antara lain: (1) terbatasnya waktu pimpinan sehingga kurang memperhatikan hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan, yang harus dilakukan pegawai dalam melakukan pemberdayaan pegawai, sehingga hal ini dapat mempengaruhi bahkan menghambat proses kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan bertanggung jawabnya, (2) kurangnya fasilitas penunjang pada saat pendidikan dan pelatihan berlangsung seperti kurangnya fasilitas komputer dan buku pendukung lainnya, (3) Jumlah pegawai yang terbatas dalam setiap unit kerja, padahal kualitas dari sebagian pegawai masih rendah, sehingga menyulitkan pimpinan unit-unit kerja dalam mengatur dan menetapkan pegawai yang akan diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan, (4) pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan

yang kurang bisa dan kurang terampil menggunakan serta memanfaatkan fasilitas yang tersedia dikarenakan kurangnya keahlian dan keterampilan. Karena walaupun tingkat pendidikan tinggi tetapi tidak memiliki keahlian maka hasil kerja yang ada tidak akan berjalan efektif dan optimal, (5) Jarak antara Kantor Camat Kecamatan Babalan dengan unit kerja pendidikan dan pelatihan Propinsi Sumatera Utara cukup jauh, menjadi salah satu penyebab rendahnya minat pegawai Kantor Camat Kecamatan Babalan untuk menjadi peserta pendidikan dan pelatihan.

Hambatan pemberian kenaikan pangkat dan jabatan antara lain:

- a. Kurangnya penghargaan terhadap kinerja para pegawai yang telah memenuhi penilaian untuk menduduki posisi dan jabatan struktural. Hal ini mengakibatkan melemahnya semangat dan gairah kerja pegawai yang sebenarnya masih bisa ditingkatkan.
- b. Hambatan dalam pelaksanaan mutasi atau perpindahan pegawai, antara lain:
- c. Masih minimnya upaya yang dilaksanakan untuk mensosialisasikan pentingnya kegiatan mutasi atau perpindahan pegawai. Hal ini menyebabkan keengganan pegawai jika dimutasikan.

Dalam upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, telah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. Melakukan pembagian tugas dengan berusaha benar-benar mempertimbangkan latar belakang ilmu pengetahuan dan keterampilan para pegawai, sehingga pegawai yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan dapat dibagi jadwalnya dan tetap ada pegawai yang bekerja dikantor sehingga aktivitas di kantor Camat tetap beroperasi.
- b. Meningkatkan frekuensi pengarahan, bimbingan dan pengawasan serta pengendalian dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu dengan memberikan wewenang kepada pegawai senior untuk mewakilinya.
- c. Mengajukan permohonan penambahan dana bagi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.
- d. Mengirimkan pegawai-pegawai yang berbakat dan memenuhi syarat untuk

mengikuti pendidikan dan pelatihan agar mampu nantinya mengajarkannya kepada pegawai yang lain yang belum mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada pemberian kenaikan pangkat dan jabatan adalah memberikan penyuluhan kepada para pegawai baik pengelola kenaikan pangkat maupun pegawai lainnya agar lebih memahami prosedur usul kenaikan pangkat. Serta berusaha menghargai semua usaha pegawai dan dalam menilai syarat-syarat untuk menduduki jabatan struktural selalu diusahakan seobjektif mungkin.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan mutasi atau perpindahan pegawai adalah memberikan pengarahan kepada semua pegawai melalui pimpinan unit mengenai pentingnya kegiatan mutasi bagi penyegaran dan pengembangan karir para pegawai.

SIMPULAN

Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa hal yaitu antara lain pendidikan dan pelatihan, pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, dan Mutasi. Pendayagunaan pegawai dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah dilaksanakan di kantor Camat Babalan adalah dengan pembinaan aparat/pegawai dan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan.

Pembinaan kepegawaian yang telah dilakukan di kantor Camat Babalan dilaksanakan dengan cara : melaksanakan rapat staf kecamatan dalam rangka menumbuhkan disiplin dan etos kerja, penyelesaian dan penyampaian administrasi tepat waktu serta menata kearsipan di lingkungan sekretaris kecamatan, memberikan pendidikan dan pelatihan, dan memberikan motivasi.

Terdapat faktor-faktor yang menghambat efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Lingkungan Kantor Camat Kecamatan Babalan antara lain: (a) terbatasnya waktu pimpinan sehingga kurang memperhatikan

hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan, (b) kurangnya fasilitas penunjang pada saat pendidikan dan pelatihan berlangsung seperti kurangnya fasilitas komputer dan buku pendukung lainnya, (c) jumlah pegawai yang terbatas dalam setiap unit kerja, padahal kualitas dari sebagian pegawai masih rendah, sehingga menyulitkan pimpinan unit-unit kerja dalam mengatur dan menetapkan pegawai yang akan diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan, (d) pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan yang kurang bisa dan kurang terampil menggunakan serta memanfaatkan fasilitas yang tersedia dikarenakan kurangnya keahlian dan keterampilan, (e) jarak antara Kantor Camat Kecamatan Babalan dengan unit kerja pendidikan dan pelatihan Propinsi Sumatera Utara cukup jauh. Berkaitan dengan peranan kantor camat Babalan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kantor camat Babalan dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin, 1990, Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, L. James. John M. Ivancevich, James H. Donnely. 1993. Organisasidan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Diterjemahkan Djoerban Wahid Erlangga. Jakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno, 1996, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- Hatta, Muhammad, Demokrasi kita, Jakarta: djambatan, tanpa tahun
- Lembaga Administrasi Negara. 1988. Sistem Adminstrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Jakarta.
- , 2007. Etika dalam Penyelenggaraan Negara, Tinjauan atas strategi pengembangannya dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Seri Wacana Pusat Kajian Hukum Administrasi Negara.
- Matondang, F.R. 2013. Expose Camat Babalan. Kantor Camat Babalan. Kabupaten Langkat.
- Moekijat. 1985. Pengembangan Organisasi. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Musanef, 1996, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Nainggolan, H, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, PT. Pertja Jakarta, 1987.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata kerja kecamatan dan kelurahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan
- Siagian, Sondang P, 1988. Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P, 1993, Kiat Meningkatkan Aktivitas Kerja. Jakarta : Penerbit : Rineka Cipta.
- Sutopo H. dan W. Sumanto. 1991. Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan, Surabaya : Usaha Nasional.
- The Liang Gie, 1982, Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta : Liberty.
- Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil
- Zuriah, N, (2006), Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan; Teori Dan Aplikasi, Jakarta: Bumi Aksara.