

PEMBINAAN PEGAWAI OLEH CAMAT SEBAGAI SALAH SATU UPAYA DALAM MENCAPAI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Oleh :
Ridha Rahim Al'libani

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 telah membawa semangat dan nilai-nilai yang telah sesuai dalam mewujudkan otonomi daerah, yang diantaranya adalah penekanan aspek-aspek demokrasi, keadilan, pemerataan, peran serta masyarakat, serta pengelolaan potensi dan keanekaragaman daerah. Kecamatan adalah organisasi pemerintah dengan kata lain adalah perangkat daerah yang berada dibawah kabupaten/kota, dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dalam menjalankan setiap aktivitas Kecamatan yang tujuannya adalah kesejahteraan seluruh masyarakat di Kecamatan, maka kecamatan harus menyiapkan para pegawai negeri sipil yang memiliki tanggung jawab dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Jika suatu organisasi pemerintah atau swasta menginginkan pegawai yang berkualitas, profesional, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mempunyai kinerja yang baik dan kemampuan kerja yang tinggi, maka hal tersebut tidak terlepas dari peran pemimpin untuk dapat mengembangkan atau membina para pegawainya. Untuk mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin harus dapat mengatur dan mengembangkan para pegawainya dalam setiap melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut, sehingga dapat mencapai efektivitas kerja para pegawai dan tercapainya kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan.

Kata Kunci : Pembinaan, Efektivitas.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin suatu organisasi baik pemerintahan atau swasta yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan para pegawainya serta tanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikan secara efektif. Adapun bentuk pembinaan ini dapat dilakukan melalui pemanfaatan forum rapat, konsultasi, dan pemberian bimbingan, pemberian kesempatan kepada pegawai dalam pelatihan atau pendidikan, serta adanya kegiatan pelaporan dan evaluasi. Dengan adanya bentuk pelaksanaan pembinaan pegawai seperti ini, diharapkan para pegawai memiliki moral dan semangat kerja yang tinggi dalam mewujudkan pencapaian efektivitas kerja pegawai.

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.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Terdapat gejala dalam hal pencapaian efektivitas kerja pegawai serta pelayanan masyarakat yang belum optimal, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya keterlambatan pegawai untuk masuk kerja atau kurangnya disiplin waktu. Contoh : masih ada beberapa pegawai yang datang ke kantor lebih dari pukul 08.00 WIB tanpa ada alasan jelas dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai akan keamanan arsip-arsip yang ada di kantor Kecamatan, ini dapat dilihat dari banyaknya arsip-arsip atau berkas-berkas pekerjaan yang masih menumpuk, yang belum bisa diselesaikan dan arsip-arsip yang disimpan sembarang atau berceceran dimeja yang seharusnya seluruh berkas atau arsip disimpan ditempat yang sudah disediakan / lemari arsip.
3. Kurang kompaknya pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena ada rasa egois diantara para pegawai yang menghambat dalam melaksanakan tugas. Contoh : apabila ada suatu acara atau kegiatan di kantor Kecamatan, beberapa pegawai yang hanya mementingkan pekerjaannya sendiri dan tidak membantu pekerjaan atau tugas yang lain

Kondisi tersebut diduga disebabkan oleh pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat terhadap para pegawainya belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan sebagai berikut :

1. Pengarahan dan bimbingan kepada para pegawai oleh Camat belum optimal. Sebagai contoh : bilamana ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan, seperti dalam hal ketidaktepatan dan keterlambatan serta kelalaian pegawai didalam pelaksanaan kerja, Camat tidak segera melakukan pelaksanaan koreksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan/kelalaian tersebut.
2. Pelaksanaan evaluasi kegiatan yang secara khusus membahas mengenai pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat oleh Camat belum optimal. Sebagai contoh : pelaksanaan evaluasi kegiatan yang seharusnya dilakukan rapat evaluasi minimal dilaksanakan tiga bulan sekali atau per-triwulan, akan tetapi pada kenyataannya tidak dilaksanakan sama sekali.
3. Pengawasan terhadap kegiatan atau hasil kerja pegawai oleh Camat belum optimal. Sebagai contoh : masih terdapat pegawai yang kurang disiplin waktu dalam pelaksanaan kerja, sehingga masih ada pekerjaan yang terlambat dikerjakan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian 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

atau perintah dari atasnya/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.

Adapun pengertian pembinaan menurut Syaidam dalam Sedarmayanti (2000:131) sebagai berikut : “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”. Pengertian pembinaan menurut Toha (2000:6) adalah sebagai berikut : “suatu tindakan , proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik”. Sudjana (2004:209) 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. 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 : 94) sebagai berikut :

- a. 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.
- b. 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.
- c. Pengaturan, yaitu pelaksanaan pembinaan yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk mengatur aktifitas-aktifitas bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai efektivitas gerak organisasi.
- d. Pengawasan, yaitu suatu proses pelaksanaan pembinaan yang mempunyai peranan yang sangat menentukan tentang apa yang harus dikerjakan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.
- e. Pengendalian, yaitu suatu proses yang dilaksanakan melalui penentuan kebijaksanaan mengenai sikap, tingkah laku dan cara berfikir dalam menjalankan gerak organisasi.
- f. Pemantauan, yaitu suatu proses yang menentukan dalam pembinaan, yang dilaksanakan melalui peninjauan baik langsung maupun tidak langsung terhadap aktifitas-aktifitas bawahan dalam menjalankan gerak organisasi.
- g. Evaluasi, yaitu suatu proses yang sangat penting dalam pembinaan yaitu tentang penilaian terhadap berbagai kegiatan atau program yang telah

dilaksanakan dalam rangka perbaikan-perbaikan kegiatan yang akan dilaksanakan.

- h. Pengembangan serta penentuan kebijakan, yaitu suatu proses tentang peningkatan sarana dan prasarana organisasi untuk menunjang efisiensi aktifitas organisasi. Penentuan kebijaksanaan adalah suatu proses dalam pembinaan tentang perumusan, penetapan dan pelaksanaan keputusan-keputusan 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.

3. Tujuan Pembinaan Pegawai

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 Sastrohadiwiryo (2002:31) 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.”

Kemudian menurut Musanef (1996:16-17) tujuan pembinaan pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pokok dan fungsi organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
- c. Diarahkan pada terwujudnya kompetitif pegawai, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang memadai sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan saat.
- e. Ditujukan kepadaterwujudnya suatu iklimkerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata, sehingga mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria obyektif, baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
- g. Diarahkan pada pembinaan karier dan pembinaan prestasi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :

- 1) Pembinaan tertib administrasi
- 2) Pembinaan mutu
- 3) Pembinaan kesejahteraan
- 4) Pembinaan karier.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat penulis kemukakan bahwa 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.

4. Pengertian Efektivitas

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif, maka setiap pimpinan yang ada dalam organisasi keberadaannya sangat menentukan, karena seorang pemimpin mengarah kemana organisasi itu akan diarahkan. Hal tersebut dapat terlaksana karena dalam organisasi terdiri dari sekelompok orang yang ingin mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Selanjutnya pengertian efektivitas akan penulis uraikan menurut beberapa para ahli, diantaranya Keban dalam Pasolong (2001:24) adalah sebagai berikut : “Efektivitas adalah agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berdaya hasil”. Pengertian efektivitas menurut Sugiyono (2011:23) adalah sebagai berikut : “*Effectiveness is concerned with the accomplishment of explicit or implicit goal*”. Artinya efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan baik secara eksplisit maupun implisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan tercapai”. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:105) adalah sebagai berikut : “Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran terhadap keberhasilan penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, biaya, tenaga dan alat-alat atau sumber daya yang ada dan tersedia untuk dipergunakan didalam mencapai tujuan tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. 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.

Pembinaan pegawai merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai. Pelaksanaan pembinaan pegawai pada dasarnya bertujuan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

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.

Dengan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan diharapkan berbagai keragaman yang ada dalam diri para pegawai, serta perbedaan kemampuan serta keahlian yang ada dalam diri pegawai dapat disatukan agar seiring dengan apa yang dicita-citakan oleh organisasi yang terdapat dalam tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Upaya pencapaian efektivitas kerja pegawai, pelaksanaan pembinaan pegawai dari seorang pemimpin sangat penting. Hal ini harus dilakukan karena pegawai adalah sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut, penulis dapat mengumpulkan data dan informasi, menyusun, menganalisis serta menginterpretasikan data dan informasi tersebut sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi selama penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Surakhmad (1995 : 139), bahwa :

“Penyelidikan deskriptif yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaan metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis data dan interpretasi tentang arti data itu, sifat-sifat yang terdapat pada metode deskriptif sehingga dipandang sebagai ciri-ciri, yaitu : 1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, 2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis. Oleh karena itu metode ini sering disebut metode analitik”.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Pembinaan (X)

Untuk lebih jelasnya, akan penulis sajikan data hasil pengolahan angket secara keseluruhan atau rekapitulasi operasionalisasi untuk pembahasan variabel (pembinaan) pada Tabel I.01 sebagai berikut :

TABEL I.01
REKAPITULASI OPERASIONALISASI VARIABEL BEBAS
(PEMBINAAN PEGAWAI)

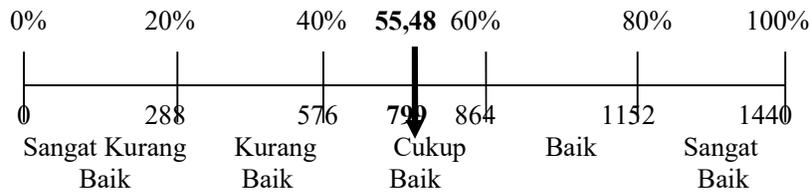
NO TABEL	TANGGAPAN RESPONDEN	NILAI
VI.01	Pemberian petunjuk kepada pegawai mengenai tatacara di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	85
VI.02	Pemberian pengarahan kepada para pegawai agar melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.	84
VI.03	Menentukan langkah-langkah atau mengatur pedoman kerja yang akan dilaksanakan	65
VI.04	Memberikan intruksi kepada para pegawai dalam rangka perbaikan pekerjaan	82
VI.05	Melaksanakan pemeriksaan dengan seksama terhadap tugas yang dikerjakan pegawai	63
VI.06	Melaksanakan pemeriksaan secara langsung terhadap pegawai dalam menjalankan terhadap peraturan yang telah ditetapkan	61
VI.07	Pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan peraturan dengan ketat sesuai yang telah ditetapkan.	58
VI.08	Pelaksanaan kerja pegawai secara rutin dan dalam kurun waktu tertentu.	57
VI.09	Memberikan pertanggung jawaban kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas.	79
VI.10	Memberikan kewenangan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.	75
VI.11	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kerja pegawai	75
VI.12	Melakukan tindakan perbaikan jika terjadi kesalahan atau penyimpangan	80
JUMLAH		799

Sumber : Hasil pengolahan angket, Februari 2015.

Berdasarkan tabel I.01, tentang rangkuman tabulasi penilaian variabel bebas secara keseluruhan mengenai pembinaan yang dilakukan oleh Camat, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Camat di dalam melaksanakan pembinaan pegawai telah berdasarkan kepada fungsi-fungsi pembinaan.

Keseluruhan pembahasan dari setiap angket berjumlah 799 nilai angka, maka dapat dihitung sebagai berikut : $799/1140 \times 100 = 55,48\%$ dan termasuk dalam kriteria cukup baik.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut



Berdasarkan nilai rata-rata mengenai pelaksanaan pembinaan pegawai yang sebesar 799 nilai angka atau presentase sebesar 54,48%, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh Camat dengan berdasarkan fungsi-fungsi pembinaan termasuk kedalam kategori cukup baik. Dari kategori tersebut maka dapat dikatakan bahwa fungsi-fungsi pembinaan belum dilakukan secara optimal. Fungsi-fungsi pembinaan dilakukan dengan baik atau dilakukan secara maksimal maka kriterian penilaian akan berada pada kategori sangat baik yaitu mencapai nilai sebesar 1152 sampai 1440 nilai angka atau mencapai presentase sebesar 80% sampai dengan 100%.

2. Deskripsi Variabel Efektivitas (X)

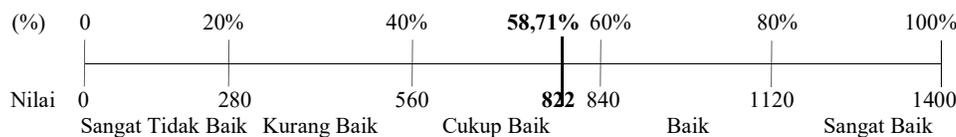
Untuk lebih jelasnya, penulis sajikan data hasil pengolahan angket secara keseluruhan atau rekapitulasi operasionalisasi untuk pembahasan variabel (efektivitas) pada Tabel I.02 sebagai berikut :

TABEL I.02
REKAPITULASI OPERASIONALISASI VARIABEL TERIKAT
(EFEKTIVITAS)

NOMOR TABEL	TANGGAPAN RESPONDEN	NILAI
V.14	Ketepatan waktu pada masuk kerja	63
V.15	Ketepatan waktu pada waktu istirahat	56
V.16	Ketepatan waktu pada waktu pulang kerja	53
V.17	Kehadiran pegawai pada hari kerja	66
V.18	Ketepatan waktu atau gesit dalam bekerja	52
V.19	Pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	57
V.20	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	47
V.21	Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan	69
V.22	Hasil kerja pegawai yang memuaskan	67
V.23	Jumlah pegawai yang memadai	54
V.24	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	65
V.25	Tidak ceroboh dalam melaksanakan tugas	41
V.26	Wajib diselesaikan tepat waktu	61
V.27	Pegawai yang bersikap baik	71
JUMLAH		822

Sumber : Hasil pengolahan angket, Februari 2015.

Berdasarkan tabel I.02, tentang rangkuman tabulasi penilaian variabel terikat secara keseluruhan mengenai efektivitas kerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa di dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien telah berdasarkan kepada tolak ukur efektivitas kerja, namun belum dilaksanakan secara keseluruhan sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Keseluruhan pembahasan dari setiap angket berjumlah 822 nilai angka, maka dapat dihitung sebagai berikut : $822/1400 \times 100\% = 58,71\%$ dan termasuk dalam (Kriteria cukup baik). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut :



Jika dilihat pada garis kontinum tersebut, hasil dari pembinaan pegawai yang berupa efektivitas kerja diperoleh nilai angka 822 atau sama dengan 58,71%, dimana nilai tersebut termasuk kedalam kriteria cukup baik. Hal ini berarti pencapaian efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung belum optimal, yaitu hanya mencapai kriteria cukup baik. Sedangkan apabila efektivitas kerja pegawai sudah optimal maka nilai rata-ratanya antara 1120 sampai dengan 1400 atau 80% sampai dengan 100%.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa hasil pembahasan angket variabel bebas yaitu pembinaan pegawai diperoleh nilai angka 799 atau sama dengan 56,99% dengan kriteria cukup baik dan untuk hasil pembahasan angket variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai diperoleh 822 nilai angka atau sama dengan 58,71% dengan kriteria cukup baik. Dari hasil pengolahan dan pembahasan data angket variabel bebas yaitu pembinaan pegawai dan variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai yang sama yaitu cukup baik, dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima. Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Jika pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat berdasarkan pada fungsi-fungsi pembinaan, maka hal ini salah satu faktor pendukung tercapainya efektivitas pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung”.

3. Hipotesis

Dari uraian tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan telah teruji kebenarannya. Adapun hipotesis yang penulis ajukan, adalah : “Jika pembinaan yang dilakukan oleh Camat berdasarkan pada langkah-langkah pembinaan, maka efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung dapat tercapai”.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis tentang pelaksanaan pembinaan oleh Camat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di Kecamatan

Banjaran Kabupaten Bandung, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah berdasarkan fungsi-fungsi pembinaan. Berdasarkan hasil pengolahan dan pembahasan seluruh data angket variabel bebas yaitu pembinaan pegawai diperoleh 799 nilai angka atau sama dengan 55,48% dengan kriteria cukup baik. Pembinaan yang dilakukan oleh Camat sudah cukup baik namun belum sepenuhnya optimal, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya hambatan-hambatan yang terjadi dalam pembinaan misalnya banyaknya beban tugas, baik tugas rutin maupun aktivitas-aktivitas di dalam maupun luar kantor yang harus dilakukan oleh Camat, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan kegiatan pembinaan terhadap para pegawai melalui kegiatan pemantauan atau pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan kerja pegawai.
2. Untuk hasil pembahasan hasil angket variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai diperoleh 822 nilai angka atau sama dengan 58,71% dengan kriteria cukup baik. Efektivitas kerja pegawai dinilai cukup baik namun efektivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, salah satu contohnya adalah Kehadiran pegawai, tepat pulang dan waktu dalam istirahat salah satu yang menjadi faktor penghambat, karena beberap pegawai masih kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan waktu, dan kurang gesitnya dalam bekerja sehingga hal ini menyebabkan bahwa apa yang dilakukan dan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi pegawai terhambat.
3. Adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam pelaksanaan pembinaan, yang meliputi :
 - a. Banyaknya beban tugas, baik tugas rutin maupun tugas atau aktivitas-aktivitas di dalam maupun luar kantor yang harus dilakukan oleh Camat, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan kegiatan pembinaan terhadap para pegawai melalui kegiatan pemantauan atau pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan kerja pegawai.
 - b. Hambatan di dalam upaya melakukan kegiatan pemberian atau menentukan langkah-langkah atau pedoman kerja dalam pelaksanaan kerja. Hal ini diakibatkan karena banyaknya aktivitas-aktivitas Camat dan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga Camat tidak memungkinkan untuk melakukan kegiatan pemberian pedoman atau langkah-langkah dalam pelaksanaan kerja dan juga pemahaman pegawai terhadap pelaksanaan tugas oleh Camat tidak dipahami dengan baik oleh pegawai, sehingga ini akan menunjukkan dan memberikan peluang terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
 - c. Hambatan di dalam upaya melakukan kegiatan pemberian pengarahan dan bimbingan secara rutin dan berkesinambungan kepada para pegawai, sebagai upaya untuk memberikan petunjuk, nasihat, masukan-masukan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, dalam rangka menunjang pelaksanaan kerja pegawai khususnya dalam pelayanan publik belum berjalan secara optimal sehingga efektivitas kerja pegawai belum tercapai.
 - d. Kehadiran pegawai salah satu yang menjadi faktor penghambat, karena beberap pegawai masih kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan waktu, dan kurang gesitnya dalam bekerja sehingga hal ini menyebabkan bahwa apa

yang dilakukan dan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi pegawai terhambat.

2. Saran

Saran-saran yang penulis ajukan sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh Camat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung, sebaiknya berorientasi kepada langkah-langkah pembinaan secara optimal, serta dalam melaksanakannya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan atau pemberian petunjuk dan dengan mengupayakan pembagian waktu serta semaksimal mungkin memanfaatkan waktu yang ada untuk memberikan pembinaan terhadap para pegawai, khususnya dalam melakukan kegiatan pemantauan dan pengawasan secara rutin dan berkesinambungan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Camat yaitu pembinaan dilaksanakan per-triwulan atau tiga bulan sekali terhadap pelaksanaan kerja pegawai khususnya dalam pelaksanaan pelayanan publik.
2. Diadakan dan diupayakannya evaluasi oleh Camat terhadap pelaksanaan tugas pegawainya, sehingga Camat mengetahui langsung mengenai hasil dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai. Kegiatan evaluasi dilakukan secara rutin, baik evaluasi bulanan sampai evaluasi tahunan. Dimulai dari evaluasi kehadiran pegawai yang dilakukan satu minggu sekali maupun evaluasi kegiatan kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. sanaan Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) alat tulis kantor dan apabila berhalangan, Kepala Dinas hendaknya menugaskan atau menunjuk pejabat yang berwenang untuk menggantikannya.
3. Camat memberikan penghargaan terhadap pekerja yang memiliki prestasi kerja yang baik seperti pemberian piagam atau melakukan promosi, mutasi, termasuk penghargaan yang diberikan berupa materi yang dikhususkan oleh Camat. Selanjutnya untuk para pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan, kesalahan, ataupun kelalaian harus diberi sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, contohnya dengan berupa teguran dan pemberian tambahan tugas. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

H. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu, S.P 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Musanef, 1996 *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Pasolong, Harbani, 2011 *Teori Administrasi Publik*, Alfa Beta, Bandung
- Sastrohadwiryo, Siswanto, B, 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2000 *Rekruturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan administrasi*, CV Mandar Maju, Bandung
- Sudjana, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta
- Supriatna, Tjahya, 2001 *Sistem Administrasi Pemerintahan Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta

Toha, Miftah, 2000 *Pembinaan Organisasi (proses, diagnosa dan intervensi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Jurnal Ilmiah

Zulfikar, W., 2017. *Dampak Sosial, Ekonomi dan Politis dalam Pembangunan Bandara Udara Kertajati di Kabupaten Majalengka*. Sosiohumaniora, 19(3).

Zulfikar, W., 2012. *Implementasi Kebijakan Ekspor Rotan dan Produk Rotan di Kabupaten Cirebon*. Sosiohumaniora, 14(2), p.167.

Zulfikar, W., 2017. *Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial di Kabupaten Bekasi*. Creative Research Journal, 3(01), pp.55-72

Sumber Bacaan Lain :

- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.
- Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2009 Rincian Tugas Fungsi dan tata kerja Kecamatan dan Kelurahan.
- Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2011 pelimpahan sebagian urusan Pemerintahan dari Bupati Kepada Camat.