

## PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh :  
**RIDUANSYAH**  
NIM. E21110135

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016  
*email: riduansyah818@gmail.com*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Permasalahan dalam pembinaan pegawai adalah :1) Adanya pegawai yang kurang disiplin, terutama dalam mentaati jam masuk dan jam pulang kantor. 2) Adanya sebagian pegawai yang tidak taat pada perintah atasan. Dan 3) Adanya sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam mengkaji Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat penulis merujuk pada Teori Ali dalam saddu (2003:56-57) yang menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu: Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan untuk bergaul dengan teman kerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif kualitatif. Yaitu suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai data yang ada di lapangan tentang implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan pembinaan pegawai negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan faktor kepemimpinan, motivasi, kemampuan pegawai bergaul dan kesadaran pegawai akan tugas dan pekerjaan sudah cukup baik. Untuk mengoptimalkan pembinaan pegawai negeri sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, saran penulis adalah pimpinan diharapkan lebih meningkatkan pembinaan pegawai terutama dalam hal pembinaan interaksi dan memotivasi pegawai baik melalui pengarahan maupun standar operasional prosedur (SOP).

Kata-kata kunci : Pembinaan, Pegawai Negeri Sipil.

### Abstract

The purpose of this study was to determine the Civil Service Development in West Kalimantan Provincial Inspectorate. Problems in employee coaching are: 1) The personnel lack of discipline, especially for adhering to clock in and clock home office. 2) The existence of some employees who do not obey the orders of superiors. And 3) The presence of some employees who do not timely completion of work. In reviewing the Civil Service Development In West Kalimantan Provincial Inspectorate author refers to Ali in saddu Theory (2003: 56-57) states that the factors affecting the work discipline is Leadership, motivation, ability to get along with coworkers, and awareness of the responsibilities of the job. The research method used in this research is qualitative descriptive method. That is a type of research that aims to outline a systematic, factual and accurate information on the existing data in the field of policy implementation discipline Inspectorate of Civil Servants in West Kalimantan Province. The results showed fostering civil servants in West Kalimantan Provincial Inspectorate is good enough, it's based on research that shows the factors of leadership, motivation, ability to get along employees and employee awareness of duty and work is already quite good. To optimize the development of civil servants in West Kalimantan Provincial Inspectorate, is the lead author's suggestion is expected to further increase employee development, especially in terms of fostering interaction and motivate employees either through directives and standard operating procedures (SOP).

*Keywords: Development, Civil Servants.*

## A. PENDAHULUAN

Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat

dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Permasalahan lain di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat adalah lemahnya sanksi yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Selanjutnya dalam pelaksanaan tugas di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat saat ini masih mengalami berbagai kendala, kendala lain dalam pelaksanaan tugas pegawai salah satunya adalah terletak pada kemampuan aparatur dan disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaan, kurangnya *respect* dari staf terhadap pimpinan, tidak optimalnya pengimplementasian PP 53 Tahun 2010, serta lemahnya komitmen untuk menegakkan disiplin bagi pegawai yang sering melakukan pelanggaran.

Menyimak uraian tersebut, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) kini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, salah satunya dengan

melakukan suatu penelitian, dan peneliti pun memilih judul: “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat”.

Fokus dalam penelitian ini adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Dan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

## B. KAJIAN TEORI

Istilah pembinaan pegawai pada dasarnya sama dengan istilah manajemen kepegawaian atau tata personalia. Pengertian pembinaan pegawai dapat dilihat pada pengertian manajemen kepegawaian, seperti dikemukakan John B. Minner dan Mary Green Minner, “sebagai proses mengembangkan, menerapkan, dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi” (Moekijat, 1985:23).

Istilah Pembinaan berasal dari “Bina” yang artinya sama dengan “Bangun” (Pamuji 1985:57). Menurut Gouzali

Saydam (1996:408) mengemukakan pengertian Pembinaan sebagai berikut : “Pembinaan berarti pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.

Ketentuan yang menyangkut kewajiban dan juga larangan bagi setiap pegawai merupakan rambu-rambu yang menjadi dasar bertindak atau pedoman bagi pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya dalam mewujudkan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut Latener dalam Moenir (1983: 72) menyatakan bahwa indikator kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai datang di kantor teratur dan tepat waktu.
- b. Berpakaian baik sesuai di tempat kerjanya.
- c. Menggunakan perlengkapan/peralatan kerja dengan hati-hati.
- d. Menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.
- e. Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- f. Pegawai bekerja dengan penuh semangat.

Bagi pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap ketentuan peraturan yang berlaku, maka kepadanya akan diberikan sanksi atau dapat dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan pemberian sanksi atau hukuman disiplin pegawai umumnya sangat tergantung kepada jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan.

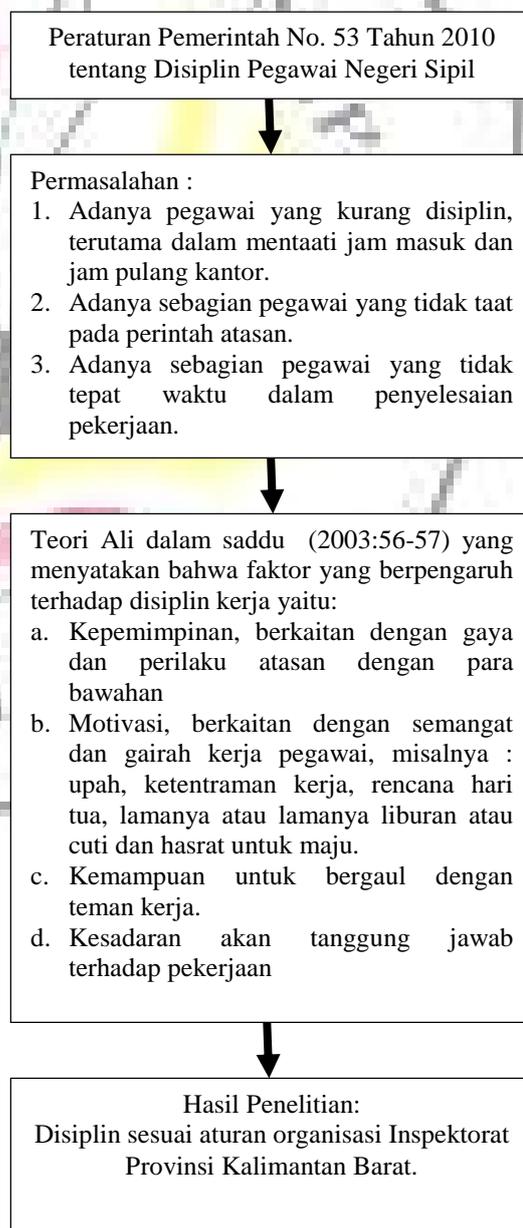
Secara teoritis ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, hal ini dinyatakan oleh Prijodarminto (1994 : 2) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor lingkungan luar (ekstern) dan faktor lingkungan dalam (intern) seperti kelembagaan, kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan Ali dalam Saddu (2003:56-57) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu:

- a. Kepemimpinan.
- b. Motivasi (misalnya : upah, ketentraman kerja, rencana hari tua, lamanya atau lamanya liburan atau cuti dan hasrat untuk maju).
- c. Kemampuan untuk bergaul dengan teman kerja.
- d. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Berdasarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut diatas, maka peranan seorang

pemimpin sangat besar pengaruhnya dalam upaya mengarahkan dan menggerakkan para bawahan agar mereka mau bekerja dengan kemampuan yang maksimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien yang pada akhirnya melancarkan jalannya lembaga/instansi.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



## C. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai data yang ada di lapangan tentang implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu teknik penarikan sampel secara subjektif dengan maksud atau tujuan tertentu. Dalam hal ini, informan yang dipilih dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretaris Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.
- 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 3) Kepala Sub Bagian Keuangan.
- 4) Kepala Sub Bagian Program.
- 5) 7 orang Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Kepemimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat

Sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran dan andil yang sangat besar terhadap kemajuan pembangunan bangsa Indonesia, baik pembangunan fisik maupun non fisik. Oleh karena besarnya peran dan andil pegawai negeri sipil dalam pembangunan nasional ini, maka pegawai negeri sipil disebut juga dengan Tulang Punggung negara. Tujuan pembangunan nasional untuk menciptakan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dapat tercapai apabila pegawai negeri sipil berperan maksimal sebagai abdi bangsa. Peran pegawai negeri sipil itu diberikan dalam bentuk prestasi kerja yang berkualitas.

Prestasi kerja pegawai negeri sipil yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya adalah bagaimana peran atasan dalam memimpin bawahan. Yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (atasan). Seorang

pemimpin dalam organisasi pemerintah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Drs. John Itang OE, MM selaku Kepala Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat diperoleh keterangan bahwa :

“...perilaku pimpinan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas pegawai yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi adalah sangat rumit. Salah satu kerumitan tersebut disebabkan oleh semakin banyaknya orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Disamping tugas pokok yang dibebankan pegawai negeri sipil masih diberi tugas penting lainnya yang harus disesuaikan, sehingga tugas-tugas organisasi Inspektorat Provinsi menjadi semakin kompleks. Kompleksitas pelaksanaan tugas membawa implikasi bagi pemimpin dalam bentuk beban kerja yang semakin besar, termasuk tuntutan pemimpin untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara praktis, cepat, dan tepat.”

Selanjutnya Bapak Alhadi, SIP, MM selaku sekretaris Inspektorat Provinsi menambahkan, bahwa :

“...walaupun besarnya beban kerja yang dipikul oleh pimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat semakin meningkat. Namun senantiasa dapat diselesaikan, untuk itu ada tiga alternatif yang dapat biasa dilaksanakan, yaitu :

1. Penerapan atas staf umum, dimana seorang pemimpin memanfaatkan staf untuk memberi bantuan dalam menentukan kebijaksanaan dan perencanaan dalam rangka pengambilan keputusan.
2. Pendelegasian dan tanggung jawab dimana seorang pemimpin dapat mendelegasikan sejumlah pekerjaan tertentu kepada staf, hal ini mengingat tugas yang dipikul oleh seorang pemimpin sangat besar, padahal setiap pimpinan memiliki kemampuan yang terbatas dalam penyediaan waktu, energi, pengetahuan, dan lain sebagainya
3. Memanfaatkan bantuan tim, dimana suatu pekerjaan atau beberapa pekerjaan dapat diselesaikan melalui tim yang dibentuk....”

Berdasarkan kutipan wawancara di atas menurut penulis untuk mendapatkan

pegawai yang dapat membantu tugas pemimpin secara optimal, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Agar tingkah laku pegawai negeri sipil dapat diarahkan pada pelaksanaan tugas dengan sebaik-baiknya untuk itu diperlukan adanya usaha pengaturan dan pembinaan pegawai secara optimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ibu Hj. Uni Masni, S.Sos selaku Kasubag Administrasi Umum Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat diperoleh keterangan bahwa:

“...peningkatan pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil bertujuan mengubah tingkah laku ke arah tingkah laku yang lebih mampu untuk melaksanakan aktifitas disegala bidang. Perubahan tingkah laku ke arah peningkatan kualitas pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi, dan sikap / tingkah laku pemimpin. Bagi pegawai negeri sipil yang berada pada posisi yang relatif rendah atau bawahan, perubahan tingkah laku mereka lebih banyak dipengaruhi oleh setiap pemimpin atau atasan mereka....”

Selanjutnya Bapak Alhadi, SIP, MM selaku Sekretaris Inspektorat Provinsi Kalbar menambahkan bahwa :

“....pegawai negeri sipil di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat yang berkualitas dapat terlihat pada saat yang bersangkutan benar-benar mampu menjalankan tugas-tugasnya atau dapat mencapai hasil kerja telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugasnya masing-masing, misalnya dalam hal :

1. Penerbitan Surat Keputusan (SK) tepat pada waktunya
2. Perencanaan dan pelaksanaan perbaikan sarana dan prasarana organisasi pemerintah.
3. Proses pembayaran gaji yang tepat pada waktunya
4. Penggunaan dana sesuai dengan anggaran
5. Pengadaan barang dengan harga wajar dan penyerahannya tepat pada waktunya, dan sebagainya....”

Disamping itu prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas pegawai negeri sipil. Hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran tercapainya tujuan organisasi. Dengan prestasi kerja yang tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat

berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas menurut penulis apabila tujuan peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 akan segera tercapai.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh organisasi, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil dari pengabdian pegawai negeri sipil di lingkungan Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

## **2. Peran pemimpin dalam memotivasi pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat**

Setiap pimpinan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerjasemaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan pimpinan. Berdasarkan pedoman wawancara tentang pertanyaan bagaimana cara meningkatkan semangat dan kepuasan kerjasemaksimal mungkin. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Alhadi, SIP, MM diperoleh keterangan bahwa :

“...dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, baik yang bersifat material maupun non material dilakukan dengan:

- a. Pemberian gaji pegawai yang cukup.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, misalnya dengan pengajian dan ceramah serta sholat berjamaah.
- c. Menciptakan suasana santai disaat liburan, misalnya dengan mengunjungi tempat-tempat rekreasi bersama seluruh pegawai.
- d. Menempatkan pegawai yang berkompeten pada posisi yang tepat.
- e. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju, misalnya dengan mengikutkan pegawai pada program diklat maupun workshop dan lokakarya.
- f. Sekali-sekali mengajak pegawai berunding dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

g. Memberikan fasilitas kendaraan dinas...”

inihlah faktor kepemimpinan sangat berperan.....”

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Drs. John Itang OE, MM selaku Kepala Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat diperoleh keterangan bahwa :

“....Sejalan dengan restrukturisasi dikalangan pegawai, dibutuhkan peningkatan kinerja Pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang amat penting dalam peningkatan pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pimpinan yang mempunyai tingkat dedikasi yang tinggi akan dapat mempengaruhi bawahannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya pemimpin yang berdedikasi, seorang pegawai tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan karena merasa ada hubungan yang baik dengan atasan. Demikian juga pegawai akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai hubungan kedekatan dengan pimpinan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa gaya kepemimpinan yang berlaku di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas sehingga adanya kecenderungan menurunnya motivasi, semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingginya

tingkat absensi dan tingkat perputaran pegawai. Gejala-gejala tersebut nantinya akan mengganggu kegiatan operasional di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa pihak pimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat di dalam menjalankan operasional organisasi kurang mempercayai kemampuan bawahannya, sehingga semua masalah yang timbul ditangani secara langsung serta diambil keputusan tanpa melalui perundingan dengan bawahannya sehingga komunikasi yang terjadi di di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat ini adalah komunikasi satu arah. Selain itu pimpinan juga kurang menghargai prestasi kerja dari pegawai yang benar-benar mempunyai kemampuan dan ketrampilan.

### **3. Upaya Pimpinan dalam meningkatkan Kemampuan pegawai dalam bergaul dengan teman kerja.**

Tuntutan aparatur pemerintah yang professional adalah agar proses pelaksanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk mendukung aparatur yang professional perlu diwadahi dalam organisai yang solid dan mampu menampung semua perilaku individu di dalamnya karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan dari perilaku individu di dalamnya karena keberhasilan

organisasi sangat ditentukan dari perilaku anggota organisasi dan mutu kepemimpinan. Lembaga pemerintahan adalah organisasi, sedangkan organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa sehingga memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasinya dari usaha yang tersedia.

Untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam bergaul dengan teman kerjadapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa informan berikut ini;

Bapak AS (32) selaku staf Inspektorat Provinsi Kalbar menyatakan bahwa :

“.....Dari dulu saya memperlakukan rekan kerja seperti teman. Apalagi dengan jam kerja yang relatif lebih panjang saya cukup sering menghabiskan waktu bersama rekan-rekan kerja. Biasanya karena sering kerja bareng, sering kumpul, sering ngobrol akhirnya hubungan menjadi baik. Memang ga semua orang bisa cocok sama kita, sama aja seperti temenan, cocok-cocokan tapi namanya pekerjaan dibawa santai aja. Yang pasti kalau kita memperlakukan rekan kerja seperti

temen akhirnya ya jadi beneran temenan. Ga kenal maka ga sayang, itu berlaku banget. Makanya kalau sudah cocok dan baik hubungannya enak lagi urusan pekerjaan menjadi lebih lancar. Mau minta tolong, atau dimintai tolong akhirnya menjadi lebih santai dan ga malu lagi....”

Berdasarkan wawancara dengan bapak AS (32) tersebut terlihat bahwa hubungan antara sesama pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari adanya hubungan baik seperti terjalinnya komunikasi, dan saling bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya ibu MM (43) yang juga merupakan staf di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat diperoleh keterangan bahwa :

“.....Ini yang saya percaya, kalau kita suka bantu orang tanpa pamrih, orang lain pasti akan bantu kita juga, kita baik sama orang, secara umum biasanya orang akan baik sama kita. Walau tentu saja ga ada jaminan mentang-mentang kita baik lantas semua orang baik sama kita. Ya engga begitu juga, yang penting dari awal niatan kita baik sama orang lain.

Intinya ketika membantu orang lain harus ikhlas. Sering bantu orang gak

bakal bikin rugi, kebaikan kita pasti dibales, entah sama yang kita bantu atau orang yang melihat kebaikan kita....”

Sama halnya dengan Bapak AS, ibu MM juga berpandangan kurang lebih sama. Dari petikan wawancara terlihat bahwa hubungan diantara sesama pegawai sudah cukup baik. Dari keterangan ibu MM bahwa diantara pegawai sudah ada kesadaran untuk saling membantu dan tolong menolong diantara sesama yang didasari oleh keiklasan.

Sedikit berbeda dengan Bapak AS dan Ibu MM, bapak IK (45) punya pandangan agak sedikit berbeda mengenai cara membina hubungan dengan teman kerja maupun dengan atasan. Berikut petikan wawancaranya :

“.....Dengan berinteraksi dengan banyak orang, apalagi berbeda latar belakang, kepribadian dan lainnya pasti akan membuat kita jadi Belajar berkomunikasi dengan baik. Seperti pekerjaan saya saat ini, kebetulan di timsaya secara range usia sangat beragam dari usia 20an sampai dengan 60 tahun. Akhirnya saya jadi Belajar berkomunikasi dengan baik lagi karena berhadapan dengan berbagai orang yang berbeda latar balakang. Selain itu kemampuan saya untuk dari sisi interpersonal terasah lebih baik lagi.

Yang dimaksud dengan kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk mendengarkan, membina hubungan, mengumpulkan informasi dan membuat orang merasa nyaman dengan kita.....”

Senada dengan bapak IK informan lainnya yang minta identitasnya dirahasiakan menyatakan bahwa :

“....Yang namanya kerja, pastinya ga Cuma ngurusin urusan kita aja. Terkadang kita juga perlu update situasi dan kondisi kantor secara umum. Kalau kita punya hubungan baik dengan banyak orang, sering ngobrol dengan mereka, apalagi lintas departemen, biasanya kita jadi tahu apa yang terjadi dikantor secara umum.....”

Dalam implementasinya Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai penilaian terhadap aparatur atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja aparatur. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja instansi pemerintah merupakan fokus perhatian masyarakat saat ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Masyarakat mulai mempertanyakan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah dan ini sesuai dengan misi Pembangunan Provinsi Kalimantan Barat, untuk membina dan mewujudkan aparatur Pemerintah daerah yang dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan memiliki profesionalisme yang tinggi, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat orientasi pimpinan pada peningkatan pelaksanaan tugas pegawai dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya sebagai berikut :

1. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan.
2. Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
3. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.

4. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dan memastikan efisiensi waktunya.

Menurut hasil wawancara penulis dengan informan bahwa dalam meningkatkan pelaksanaan tugas pegawai, dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar. Patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar pegawai. Menurut informan, semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Masalahnya, baik para kepala sub bagian maupun pegawai tidak seluruhnya mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karena bisa jadi, standar kinerja tersebut belum pernah disusun. Oleh karena itu, langkah pertama adalah meninjau standar kinerja yang ada dan menyusun standar yang baru jika diperlukan. Banyak hal yang dapat diukur untuk menentukan kinerja.

#### **4. Upaya Pimpinan dalam meningkatkan Kesadaran pegawai akan tanggung jawab terhadap pekerjaan**

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan, dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-

beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.

Untuk mengetahui kondisi kesadaran pegawai akan tanggung jawab terhadap pekerjaan di Inspektorat Provinsi dapat dilihat dari beberapa petikan wawancara berikut ini.

Bapak Alhadi selaku Sekretaris Inspektorat Provinsi Kalbar menyatakan bahwa

“.....tanggungjawab adalah kesadaran semua kita akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan dan kesadaran dan kewajiban kita semua, tanggung jawab itu juga bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab.....”

Dari kutipan wawancara di atas dapat dikatakan bahwa setiap pegawai harus memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua

sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari kepentingan pihak lain. Tanggung jawab adalah ciri dari manusia beradab (berbudaya).

Senada dengan Bapak Alhadi Bapak AS juga memberikan keterangan yang hampir sama, berikut petikan wawancaranya :

“...Sebagai Pegawai Negeri Sipil harus memiliki rasa bertanggungjawab karena kita harus menyadari akibat baik atau buruk perbuatan yang kita lakukan, dan kita harus menyadari pula bahwa masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik dari Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Untuk itu harus meningkatkan pengabdian dan pengorbanan, memberikan contoh ketauladanan, maka setiap kebijakan yang dipedomani dalam bekerja atau untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggungjawab perlu di tempuh sebuah kebersamaan, untuk itu kita memulai setiap tanggung jawab dengan kesadaran yang tinggi, agar tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Kalbar dapat di implementasikan dalam bentuk nyata dan target-target yang telah di tetapkan dalam program kerja akan dapat terwujud dengan baik....”

Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau amanah yang diberikan menurut

kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai rasa pertanggungjawaban atas suatu kewajiban. Tanggung jawab timbul atas rasa memiliki, rasa ingin berbuat, rasa ingin membalas budi atau jasa yang telah diterima.

Jangan ada pemaksaan tanggung jawab itu melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemegang kebijakan atau secara sederhananya tugas-tugas yang diberikan atasan langsung sesuai dengan kewenangan yang diberikan. “Karena sudah tentu pegawai yang menerima pemaksaan tanggung jawab belum memahami, menghayati, atau belum mempunyai rasa memiliki”. Hasil Wawancara Penulis dengan Bapak Alhadi Selaku Sekretaris Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat)

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan pada bab analisis, dapat dipetik beberapa kesimpulan berikut ini.

1. Peranan pimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat dalam membina pegawainya sudah berjalan

cukup baik, namun berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya beberapa kesulitan pimpinan di masing-masing bagian (seksi) dalam mencapai tujuan organisasi. Kesulitan tersebut disebabkan oleh oleh semakin banyaknya orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Disamping tugas pokok yang dibebankan pegawai negeri sipil masih diberi tugas penting lainnya yang harus disesuaikan, sehingga tugas-tugas organisasi Inspektorat Provinsi menjadi semakin kompleks.

2. Upaya pimpinan dalam memotivasi pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari adanya pemberian fasilitas kerja (kendaraan dinas), promosi dan mutasi serta lain-lain.
3. Kemampuan pegawai dalam bergaul dengan teman kerja berdasarkan hasil penelitian sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya hubungan yang harmonis dikalangan pegawai, seperti saling berkomunikasi, saling membantu dan tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas kantor.
4. Kesadaran pegawai akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dari hasil penelitian ditemukan bahwa, hampir semua pegawai sudah memiliki

kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang diperoleh keterangan bahwa hampir semua pegawai sudah memiliki kesadaran akan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara.

## F. REKOMENDASI

1. Pimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, diharapkan lebih meningkatkan pembinaan pegawai terutama dalam hal pembinaan interaksi dan memotivasi pegawai baik melalui pengarahan maupun standar operasional prosedur (SOP).
2. Pemimpin hendaknya memperhatikan perannya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana tujuan awal instansi.
3. Dalam melakukan komunikasi dengan bawahan, pimpinan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat untuk lebih meningkatkan komunikasi interpersonal yang bersahabat dan demokratis dalam pengambilan keputusan.
4. Disarankan kepada di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat untuk melakukan penilaian terhadap

pelaksanaan pembinaan pegawai.  
Sehingga semangat kerja yang dimiliki  
oleh setiap pegawai akan tumbuh dengan  
sendirinya.

## G. REFERENSI

I. G. Wursanto, 1989. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius

J. Moeleong, Lexy, 1990, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung:Remaja Rosdakarya,

Moenir A.S. 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.

Moekijat,1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung. : Alumni

Musanef, 1983, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,

Nainggolan, 1992, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Perija.

Pamuji, S, 1985, *Pengantar Sistem Manajemen*, Jakarta : Balai Pustaka,

Sadu Wasistiono, 2003, *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*, Bandung : Pusat Kajian STPDN.

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.  
DOKUMEN

Arsip Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI  
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : R. Idransyah  
 NIM / Periode lulus : E-21110135 / 5 Sep. 2016  
 Tanggal Lulus : 5 Sep. 2016  
 Fakultas/ Jurusan : Fak. Pol. 1A  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
 E-mail address/ HP : R. idransyah@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa .....\*) pada Program Studi ...Ilmu Administrasi Negara... Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul\*\*):

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil  
 Di Inspektorat Praxius  
 Kalimantan Barat

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara fulltex
- content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

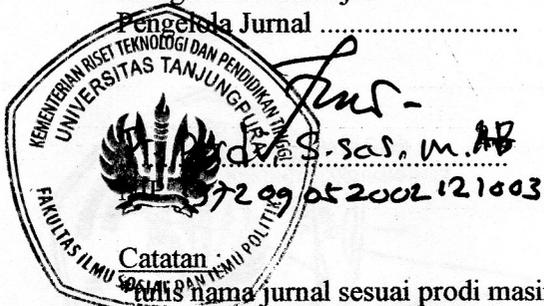
untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui  
 Pengelola Jurnal .....

Dibuat di : Pfb  
 Pada tanggal : 26 Sep. 2016



R. Idransyah  
 NIM. E 21110135

Catatan:  
 tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing  
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)