

PEMBINAAN PEGAWAI OLEH LURAH DI KELURAHAN SUKAMULYA KECAMATAN BUNGURSARI KOTA TASIKMALAYA

Ilma Manda Rusdiana

arusdiana59@yahoo.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jl. RE Martadinata Nomor 150 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena belum optimalnya pembinaan pegawai oleh Lurah. Berdasarkan kondisi obyektif yang ditemukan pada saat penjajagan, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu sikap Lurah yang tidak peduli atas kesalahan pegawai, adanya pelimpahan wewenang yang dinilai tidak seimbang, kurangnya pengarahan yang disampaikan dan kurang terbuka dalam menanggapi setiap kesulitan yang dihadapi pegawai. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya pada umumnya telah dilaksanakan, namun masih terdapat beberapa indikator yang belum sesuai dengan dalam pelaksanaannya seperti pimpinan menetapkan standar ukuran kinerja kepada pegawai, pimpinan melakukan koreksi atas kesalahan pekerjaan kepada pegawai dan pimpinan mampu memberikan kejelasan petunjuk pekerjaan. 2) Hambatan-hambatan yang dihadapi Lurah mengenai pembinaan pegawai oleh Lurah diantaranya adalah tingkat pemahaman pegawai dalam mengerjakan tupoksi yang tidak sama, Lurah kurang mengoreksi kesalahan pegawai dan tingkat pola pikir pegawai untuk memahami penjelasan petunjuk pekerjaan dari Lurah yang berbeda. 3) Upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatannya adalah Lurah melakukan pendekatan dan memberikan penjelasan pekerjaan kepada pegawai pada saat jam kerja, Lurah mengatur ulang jadwal tugasnya yang berhubungan dengan kesibukannya di luar kelurahan untuk memberi koreksi atas kesalahan pegawai dan Lurah melakukan briefing kepada pegawai terkait petunjuk mengenai pelaksanaan tupoksi semua pegawai.

Kata Kunci : Pembinaan Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai tujuan bersama dengan pencapaian kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) organisasi tidak akan berarti apa-apa. Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan, perasaan, keinginan, keterampilan dan karya. Potensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasinya.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Suatu organisasi dalam bidang sumber daya manusia (SDM) tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber

daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam arti hal ini dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) tersebut hanya akan dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) yang sadar akan tanggung jawab di organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya manusia (SDM) dalam melakukan kegiatan, pegawai tentu memerlukan petunjuk, arahan dan keterampilan yang optimal dari atasan langsung agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan agar pegawai mampu bersikap bertanggungjawab dan terampil atas tugas yang telah diberikan sehingga mampu menciptakan pembinaan yang optimal dari seorang pemimpin.

Pada kenyataannya berdasarkan hasil penjajagan di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dapat diperoleh keterangan bahwa sikap dari seorang pegawai masih belum bisa melakukan setiap pengerjaan yang menjadi tugasnya dengan baik dan lebih bertanggung jawab. Atas dasar tersebut, maka diduga permasalahan terkait kinerja yang dilakukan pegawai di Kelurahan Sukamulya

Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya disebabkan kurangnya pelaksanaan pembinaan dari Lurah. Hal ini sebagaimana dari data-informasi yang diperoleh, bahwa pembinaan oleh Lurah disebabkan oleh adanya berbagai faktor diantaranya meliputi:

1. Adanya sikap Lurah yang kurang peduli atas kesalahan pegawai, seperti penyusunan mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada bagian Sekretaris Lurah yang belum benar, namun dibiarkan tanpa ada koreksi dari Lurah.
2. Adanya pelimpahan wewenang dari Lurah yang dinilai tidak seimbang. Terlihat dari pemberian pekerjaan atau pelimpahan wewenang Lurah dalam menghadiri rapat mengenai bidang kemasyarakatan yang harusnya diberikan kepada Sekretaris Lurah namun diberikan kepada Staf Sekretaris Lurah.
3. Masih kurangnya pengarahan yang disampaikan Lurah, mengenai pemberian informasi atas penjelasan setiap prosedur dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga masih adanya pegawai terutama dibagian kesejahteraan rakyat tidak memahami secara jelas atas prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap Lurah yang kurang menanggapi setiap adanya kesulitan yang dihadapi pegawai. hal ini terlihat tindakan yang acuh dari Lurah menanggapi atas kesulitan pegawai seperti pada bagian bidang kesejahteraan rakyat mengenai pengolahan data pada bidang sosial mengenai program bantuan masyarakat seperti blt.

Dari masalah-masalah yang terjadi tersebut, perlu penyelesaian yang harus dilakukan oleh Lurah Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya terhadap pembinaan pegawai, diantaranya dengan memperhatikan hal-hal yang harus disesuaikan dengan Teori yang dikemukakan oleh Saydam (2006:15-18) bahwa dalam membina sumber daya manusia (SDM) ada beberapa kegiatan dalam pembinaan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya, antara lain sebagai berikut:

1. Pengendalian
2. Pendelegasian
3. Pengarahan
4. Konsultasi
5. Pelatihan Keterampilan

Maka dari itu untuk melaksanakan Pembinaan Pegawai oleh Lurah hal yang peneliti rekomendasikan adalah pembinaan pegawai harus mengacu kepada dimensi-dimensi

mengenai kegiatan-kegiatan dalam membina sumber daya manusia (SDM) tersebut sehingga diharapkan Pembinaan Pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

1. LANDASAN TEORITIS

Penelitian ini membahas mengenai Pembinaan Pegawai Oleh Lurah, maka diambil beberapa teori yang relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini, teori tersebut diambil dari beberapa sumber mengenai Pembinaan Pegawai dan beberapa teori pendukung lainnya.

Thoah (2014:207) mengatakan "Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan kedua pembinaan bisa menunjukkan kepada "perbaikan" atas sesuatu".

Harsono (2011:123) mengatakan "Pembinaan pegawai negeri sipil adalah proses membina, membangun, meningkatkan, mengembangkan pegawai negeri sipil dengan berbagai macam cara, misalnya peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik di lingkungan maupun di luar lingkungan pegawai negeri sipil, melalui lembaga pendidikan di dalam maupun di luar negeri, serta berbagai bentuk pelatihan dan pembekalan lainnya sepanjang kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai negeri sipil".

Pembinaan Pegawai memegang peranan penting untuk menghasilkan pegawai yang dapat memiliki rasa tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih untuk mewujudkan segala pencapaian tujuan. Tentu akan sesuai dengan tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang lebih cepat dan memuaskan dari aparatur pemerintah, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing pegawai harus diberi pembinaan oleh seorang atasan guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan agar kinerja yang dicapai dapat berpengaruh yang baik terhadap pekerjaannya.

Dalam pelaksanaannya pembinaan pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan agar pegawai mampu memberikan suatu prestasi kerja yang semakin meningkat dengan kinerja

sebaik-baiknya, sehingga dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang berdayaguna dan berhasil dengan segala sasaran suatu organisasi. Sastrohadiwiryo (2005:31-33) mengatakan bahwa tujuan pembinaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan.
Kesetiaan dan ketaatan merupakan kunci pokok tenaga kerja dalam rangka pengembangan dirinya. Oleh karena itu, peningkatan kesetiaan dan ketaatan tenaga kerja mendapatkan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja.
2. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
Berdaya guna berarti pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktunya, sedangkan berhasil guna menyakuti ketepatan tujuan.
3. Meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja.
Kualitas kerja diartikan sebagai mutu hasil kerja yang sebaik-baiknya dihasilkan tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, baik berupa produktivitas jangka pendek maupun produktivitas jangka panjang.
4. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif.
Terwujudnya iklim kerja yang serasi menjadi tantangan manajer tenaga kerja untuk merealisasikannya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan semangat dan kegairan kerja untuk diperlukan iklim yang serasi.
5. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.
Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran, dan pemanfaatan tenaga kerja secara teratur.

Pembinaan pegawai dapat menghasilkan seorang pelayan yang berkualitas dengan keterampilan yang baik serta semangat kerja yang tinggi berdampak pada pencapaian sasaran perencanaan. Maka pimpinan memiliki peran yang penting. Sebagaimana pendapat Sutrisno (2012:219-221) bahwa peran pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Peranan yang bersifat interpersonal.
Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi ialah keterampilan insani.
2. Peranan yang bersifat informasional.
Seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi.
3. Peranan pengambilan keputusan.

Seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian ini sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.

Pemimpin harus mampu menjaga dan membuat kondisi lingkungan unit kerja dengan memperhatikan segala hal yang berada di dalam organisasi mulai dari pemimpin yang harus mempunyai peranan yang bersifat interpersonal, informasional dan pengambilan keputusan. Dalam membina sumber daya manusia (SDM) ada beberapa kegiatan dalam pembinaan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya, dan kegiatan dalam pembinaan tersebutlah yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Saydam (2006:15-18) mengidentifikasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, yakni :

1. Pengendalian.
2. Pendelegasian.
3. Pengarahan.
4. Konsultasi.
5. Pelatihan Keterampilan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan desain penelitian analisis deskriptif dengan metode yang digunakan adalah kualitatif. Melalui metode tersebut penulis berusaha menyelidiki keadaan sebenarnya mengenai pembinaan pegawai oleh lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya. Tujuan dari analisis ini agar mampu mendeskripsikan, menggambarkan atau melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Alasan mengapa peneliti menggunakan penelitian kualitatif adalah dengan metode ini peneliti dapat mengetahui objek yang diteliti secara mendalam.

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dimulai pada 02 Februari 2018 sampai dengan Juli 2018.

Tempat penelitian yang peneliti lakukan adalah Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.

2.3. Subjek Penelitian

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 (lima) orang yang terdiri dari :

- a. Lurah Sukamulya : 1 Orang
- b. Sekretaris Lurah : 1 Orang
- c. Seksi Kesejahteraan Rakyat : 1 Orang
- d. Staf Seksi Kesejahteraan Rakyat : 1 Orang
- e. Seksi Pemerintahan : 1 Orang

2.4. Data, instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini langkah penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan indikator-indikator melalui teori ahli sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Teori yang dijadikan acuan adalah teori kegiatan dalam pembinaan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya, dan kegiatan dalam pembinaan tersebutlah yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Saydam (2006;15-18), yang kemudian disesuaikan dengan keadaan lokasi penelitian tersebut.

2.5. Tekhnis Analisis Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan, sedangkan data sekunder ini diperoleh dari dokumentasi, data statistik dari Kelurahan Sukamulya, buku-buku, jurnal ilmiah, surat kabar dan catatan lain yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen yang digunakan berupa dokumen wawancara, audio rekaman, dan foto/video.

Teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yakni:

- a) Studi Kepustakaan, yaitu teknik mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti penulis.
- b) Studi Lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dan penyeleksian data secara langsung yang di peroleh dari lokasi penelitian. Pelaksanaan studi lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan dengan cara mengadakan tanya jawab dengan sumber informasi/informan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini difokuskan kepada pembinaan pegawai dengan menggunakan teori yang telah di jelaskan pada bagian pendahuluan, maka dengan ini ditarik indikator-indikator yang digunakan yakni :

- 1. Pengendalian, dengan indikator:
 - a. Lurah menetapkan standar ukuran kinerja kepada pegawai.
 - b. Lurah melakukan koreksi atas kesalahan pekerjaan kepada pegawai.
 - c. Lurah dapat meminimalisir penyimpangan pekerjaan kepada pegawai.
- 2. Pendelegasian, dengan indikator:
 - a. Lurah memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan keada pegawai.
 - b. Lurah memberikan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai.
 - c. Lurah dapat memelihara komunikasi dengan sikap saling kepada pegawai
- 3. Pengarahan, dengan indikator:
 - a. Lurah mampu memberikan kejelasan petunjuk pekerjaan kepada pegawai.
 - b. Lurah memberikan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai.
 - c. Lurah mampu memelihara sikap disiplin kerja kepada pegawai.
- 4. Konsultasi, dengan indikator:
 - a. Lurah mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.
 - b. Lurah mampu memecahkan permasalahan para pegawai.
 - c. Lurah memberikan motivasi permasalahan para pegawai.
- 5. Pelatihan Keterampilan, dengan indikator:
 - a. Lurah mampu memperbaiki kualitas kinerja kepada para pegawai.
 - b. Lurah mampu meningkatkan mekanisme da kepekaan pekerjaan pegawai.
 - c. Lurah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada para pegawai.

Dari dimensi dan indikator tersebut, maka hasil penelitian dan pembahasan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pembinaan Pegawai Oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya

1. Pendelegasian

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator pertama Lurah menetapkan standar ukuran kinerja kepada pegawai di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Lurah sudah menetapkan standar ukuran kinerjanya dengan mengacu kepada tupoksi yang ada. Namun pelaksanaannya belum optimal karena ada beberapa pegawai yang belum pegawai dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik.

Indikator kedua Lurah melakukan koreksi atas kesalahan pekerjaan kepada pegawai, Lurah melakukan koreksi atas kesalahan pekerjaan kepada pegawai belum sepenuhnya dilakukan melainkan jarang. Terlihat dari pegawai pada bidang seksi pemerintahan atas kesalahan pelaporan data kependudukan yang belum dan sudah terdaftar E-Ktp yang harus diserahkan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tidak langsung dapat koreksi dari Lurah.

Indikator ketiga Lurah dapat meminimalisir penyimpangan pekerjaan kepada pegawai, Lurah dalam meminimalisir penyimpangan pekerjaan kepada pegawai belum dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya karena untuk dapat meminimalisir penyimpangan dengan pengawasan dari Lurah kepada jalannya pekerjaan pegawai masih belum sepenuhnya dilakukan secara rutin setiap hari.

2. Pendelegasian

Berdasarkan hasil penelitian di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, Lurah memberikan kepercayaan mutlak atas pekerjaan kepada pegawai, namun dalam pemberian kepercayaan atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai tersebut tergantung dari jenis pekerjaannya terlebih dahulu. Seperti dari pekerjaan Lurah perihal melaporkan hasil kerja tugas Kelurahan kepada Walikota melalui Camat belum mendapat kepercayaan yang sempurna.

Indikator kedua Lurah memberikan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai, namun dalam pelaksanaannya Lurah memberikan pekerjaan juga terhadap pegawai di luar bidang yang dipegang oleh pegawai tersebut untuk dapat dikerjakan atas himbauan dari Lurah.

Indikator ketiga Lurah dapat memelihara komunikasi dengan sikap saling sapa kepada para pegawai, dalam pelaksanaannya Lurah sudah mampu untuk memelihara komunikasi dengan selalu menyapa setiap para pegawai baik di

dalam maupun diluar kantor di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari.

3. Pengarahan

Berdasarkan hasil penelitian di Kelurahan Sukamulya, Lurah mampu memberikan kejelasan petunjuk pekerjaan kepada pegawai. Namun pada pelaksanaan penjelasannya Lurah hanya memberi penjelasan petunjuk pekerjaan secara gambaran umumnya saja tanpa secara mendetail. Terbukti dari Sekretaris Lurah Sukamulya yang menanyakan kembali mengenai laporan pengelolaan perlengkapan sarana dan prasarana kelurahan terhadap seksi pemerintahan.

Indikator kedua Lurah memberikan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai, dalam pelaksanaannya Lurah sudah memberikan prosedur pelaksanaan pekerjaan kepada pegawai dengan adanya pemberian Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi pegawai di Kelurahan Sukamulya sebagai pedomannya dalam bekerja.

Indikator ketiga Lurah mampu memelihara sikap disiplin kerja kepada pegawai, Lurah sudah mampu memelihara sikap disiplin kerja kepada pegawai, terlihat dari Lurah yang tegas menindak ketika pegawai melanggar aturan seperti masuk jam dan pulang kantor, disiplin dalam berseragam, apel pagi dan memang sekarang aturan pemerintah pusat ada pemotongan tunjangan untuk pegawai yang telat masuk dan pulang lebih awal dan tiga hari masuk kantor tanpa keterangan.

4. Konsultasi

Berdasarkan hasil penelitian di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari, Lurah mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, namun pelaksanaannya belum dilaksanakan secara optimal. Karena komputer yang asih kurang, dari kemampuan pegawai yang masih minim akan kemampuan mengaplikasikan komputer, dan pegawai yang secara umum masih mengandalkan satu orang operator untuk mengaplikasikan komputer.

Indikator kedua Lurah mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi para pegawai, Lurah kurang mampu memecahkan permasalahan pegawai, karena pelaksanaannya jarang untuk hal tersebut. Terlihat tidak ada agenda pemecahan masalah melalui rapat ada dan jarang terbuka atas mengatasi pemecahan masalah.

Indikator Lurah memberikan motivasi dalam bekerja kepada para pegawai, pelaksanaannya sudah diberikan melalui dengan pemberian semangat maupun dorongan melalui apel pagi, namun untuk selebihnya tidak ada bentuk motivasi lain.

5. Pelatihan Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari, Lurah mampu memperbaiki kualitas kinerja kepada para pegawai dalam pelaksanaannya Lurah telah memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti diklat guna memperbaiki kualitas kerjanya pegawai. terlihat dari Seksi Kesejahteraan Rakyat yang baru mengikuti diklat pim tk IV buat inovasi sesuai tupoksinya.

Indikator kedua Lurah mampu meningkatkan mekanisme dan kepekaan pekerjaan pegawai, sejauh ini pelaksanaannya Lurah sudah mampu meningkatkan mekanisme dan kepekaan pekerjaan pegawai, pegawai terlihat sudah dapat bekerja semaksimal mungkin dalam pekerjaan dan peka terhadap pekerjaannya untuk dapat diselesaikan.

Indikator ketiga Lurah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada para pegawai, dalam pelaksanaannya Lurah sudah dapat memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada para pegawai, terlihat dari Staf Sekretaris Lurah yang baru saja melanjutkan pendidikan Sarjananya.

b. Pendukung dalam Pembinaan Pegawai Oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam Pembinaan Pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, diantaranya sebagai berikut :

1. Kerjasama yang terjalin dengan baik diantara semua pegawai.
2. Disposisi surat masuk ke Kelurahan terkait tugas pegawai yang sesuai dengan tupoksinya.
3. Keinginan pegawai untuk meminta dikoreksi oleh Lurah atas kesalahan pekerjaannya.
4. Kinerja yang harus dihasilkan dengan baik oleh para pegawai.
5. Hubungan dan etika yang diberikan oleh pegawai kepada Lurah yang sudah sangat baik.
6. Bidang yang dirasa mampu untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh Lurah.
7. Dari segi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.
8. Lurah dan pegawai yang sudah cukup lama mengenal satu sama lain.
9. Menjaga kekompakan guna menghindari dari konflik yang mungkin saja terjadi di antara Lurah dan pegawai.

10. Terwujudnya keberhasilan dalam proses pelaksanaan pekerjaan pegawai.
11. Kehadiran pegawai untuk menerima penjelasan petunjuk pekerjaan dari Lurah.
12. Standar Operasional Prosedur (SOP) dari hasil diklat yang menjadi salah satu prosedur pelaksanaan pekerjaan para pegawai.
13. Kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan Kelurahan Sukamulya.
14. Peraturan dari pemerintah terkait pemotongan tunjangan.
15. Absen fingerprint yang memadai.
16. Teknologi yang semakin berkembang yang mengharuskan pegawai untuk dapat mengikuti pembelajaran baru yang berkaitan dengan iptek yaitu komputer.
17. Dari keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam teknologi.
18. Mendatangkan pihak lain di luar Kelurahan yang ikut adil dalam peningkatan kemampuan pegawai untuk mengaplikasikan komputer.
19. Diskusi yang terjalin antara Lurah dengan semua pegawai.
20. Gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulannya.
21. Keinginan yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mengikuti diklat guna memperbaiki kualitas kerjanya.
22. Rasa profesionalisme pegawai yang bekerja dengan semaksimal mungkin dalam setiap apa yang menjadi pekerjaannya di Kelurahan Sukamulya.
23. Izin dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kepada pegawai yang telah diberikan kesempatan dari Lurah untuk melanjutkan pendidikannya.
24. Keinginan dari pegawai itu sendiri untuk melanjutkan pendidikannya.

c. Hambatan-hambatan dalam Pembinaan Pegawai Oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam Pembinaan Pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman pegawai dalam mengerjakan setiap tupoksi yang tidak sama antar pegawai.
2. Sumber daya manusia (SDM) yang masih kurang sebagai pegawai di Kelurahan Sukamulya.

3. Kesibukan Lurah dengan tugas kedinasannya di Luar Kelurahan.
4. Sikap dari Lurah yang kurang dapat mengoreksi secara langsung.
5. Lurah yang kurang memberikan waktunya dalam melakukan pengawasan untuk dapat meminimalisir penyimpangan pekerjaan pegawai.
6. Kurangnya pengalaman pegawai dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh Lurah.
7. Lurah kurang memperhatikan kemampuan pegawai dalam menerima pekerjaan.
8. Tingkat pola pikir pegawai untuk dapat memahami materi atas penjelasan dari Lurah terkait petunjuk pekerjaan yang berbeda.
9. Lurah yang memberikan penjelasan petunjuk pekerjaan kepada para pegawai terlalu terburu-buru dalam penyampaiannya.
10. Standar Operasional Prosedur (SOP) dari diklat yang sebelumnya diberikan oleh Lurah untuk mengikutinya yang belum dipahami oleh pegawai.
11. Fasilitas seperti komputer yang masih kurang di Kelurahan Sukamulya.
12. Waktu pelaksanaan dalam mempelajari pengaplikasian komputer yang bersamaan dengan waktu bekerja pegawai.
13. Lurah yang kurang dapat bisa memanfaatkan waktu santainya untuk memberikan pemecahan atas permasalahan pekerjaan pegawai.
14. Tingkat kecukupan pegawai dalam menerima motivasi dari Lurah yang berbeda.
15. Jumlah pegawai yang harus mengikuti diklat yang masih kurang di Kelurahan Sukamulya.
16. Waktu pelaksanaan diklat yang bentrok dengan tugas pegawai di Kelurahan Sukamulya.

d. Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan Pembinaan Pegawai Oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Pembinaan Pegawai Oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, adalah sebagai berikut :

1. Lurah melakukan pendekatan terus menerus dan memberikan penjelasan pekerjaan kepada setiap aktivitas pekerjaan sehari-harinya pada saat jam

- kerja pegawai dalam bekerja di Kelurahan Sukamulya.
2. Lurah mengajukan permohonan penambahan pegawai kepada pemerintah terkait kurangnya pegawai di Kelurahan Sukamulya.
3. Lurah mengatur ulang jadwal tugas nya jika berhubungan dengan kesibukannya di luar Kelurahan agar Lurah pun dapat melakukan koreksi langsung terhadap kesalahan pekerjaan pegawai.
4. Lurah keesokan harinya memanggil pegawai yang belum mendapat koreksi atas kesalahan pekerjaan pegawai tersebut.
5. Lurah melakukan kerjasama dengan Sekretaris Lurah untuk dapat melakukan pengawasan yang penuh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.
6. Mengajak pegawai yang bersangkutan untuk ikut adil dalam tugas kedinasan Lurah di luar Kelurahan agar memberikan gambaran untuk dapat diterapkan dan dipahami oleh setiap pegawai nya.
7. Lurah menanyakan terlebih dahulu kesanggupannya dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh Lurah.
8. Lurah melakukan briefing kepada para pegawai setiap hari sebelum pelaksanaan pekerjaan dimulai.
9. Lurah memberikan kesempatan pegawai untuk bertanya terkait penjelasan yang kurang dipahami oleh pegawai di akhir penjelasan.
10. Lurah menjelaskan dan membuat ulang Standar Operasional Prosedur (SOP) dari diklat tersebut.
11. Pengajuan anggaran untuk fasilitas komputer di Kelurahan Sukamulya ke pemerintah kota tasikmalaya.
12. Lurah memberikan kesempatan untuk menyelenggarakannya di saat pegawai tidak sibuk dalam bekerja.
13. Melakukan evaluasi dan sharing kepada semua pegawai setiap hari disaat sebelum jam kerja habis.
14. Pembagian dana di luar operasional kantor yang dibagikan kepada semua pegawai dengan sama rata.
15. Pengajuan jumlah pegawai dari Lurah terhadap pemerintah yang menyelenggarakan diklat tersebut.
16. Lurah memberikan kesempatan kepada pegawai yang akan mengikuti diklat

maka tugas dari pegawai tersebut harus dapat diselesaikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, simpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya berdasarkan beberapa kegiatan dalam pembinaan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya, dapat dikatakan belum dilaksanakan dengan optimal, hal itu terlihat dari masih lemahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kelurahan Sukamulya. Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya seperti belum semua pegawai dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik, Lurah yang kurang memberikan waktunya untuk mengoreksi hasil kerja pegawai sehingga pegawai masih mengalami kesalahan dalam tugasnya dan kurangnya fasilitas komputer sebagai alat untuk bekerja. Untuk meminimalisir hambatan yang terjadi, perlu didukung dengan adanya kerjasama yang terjalin antara semua pegawai, diskusi yang terjalin antara Lurah dengan semua pegawai dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dengan melihat pada kegiatan yang digunakan pemimpin dalam membina pegawainya agar pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dapat berjalan dengan baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Dalam pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, seorang Lurah perlu memperhatikan pentingnya pembinaan pegawai dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai yang baik maka hubungan kerjasama antara Lurah dengan pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Dalam hal ini, seorang Lurah bersikap untuk lebih terbuka dalam mengatasi setiap kesulitan pegawai dalam bekerja.
2. Untuk lebih mengoptimalkan upaya-upaya dalam mengatasi hambatan yang mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan pembinaan pegawai oleh Lurah, perlu lebih meningkatkan pengarahannya dan waktu Lurah, agar pembinaan pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training Jurusan Jitu mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Thoha, Miftah. 2014. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia group