BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Fungsi Kepala BKPPD dalam Mengawasi Kinerja Pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

Fungsi kepala BKPPD Kabupaten Cirebon dalam mengawasi kinerja pegawainya tentunya dilakukan secara rutin dan berkala, maka dari itu para pegawai BKPPD senantiasa dapat mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan dilembaga tersebut ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh kepala BKPPD yang menjadi fungsi kepala BKPPD dalam mengawasi pegawainya.

Fungsi kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon diantaranya :

1. Perumusan kebijakan Badan teknis di bidang manajemen kepegawaian meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, mutasi, pembinaan, penggajian, peningkatan kesejahteraan, pemberhentian pegawai serta pendidikan dan pelatihan, dalam perencanaan tentunya kepala BKPPD melakukan perencanaan yang harus menunjang bagi program BKPPD yang perlu dijalankan oleh para pegawai, kinerja pegawai tentunya diawasi oleh kepala BKPPD supaya dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, Kepala BKPPD

memberi dukungan kepada penyelengaraan pemerintah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga kinerja pegawai BKPPD terus mendukung penyelengaraan pemerintah terutama di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

3. Pembinaan pelaksanaan tugas bidang pengadaan dan mutasi pegawai, pembinaan dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pegawai, kepala BKPPD memberi binaan untuk pelaksanaan tugas di bidang pengadaan dan mutasi pegawai, kepala BKPPD menentukan kepala bidang-bidang yang berkompeten dalam menangani masalah pengadaan dan mutasi pegawai sehingga kepala BKPPD mengawasi kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan bagiannya.
4. Pelaksanaan pelayanan ketatausahaan badan, pelaksanaan pelayanan tentunya kepala BKPPD memberikan kewenangannya kepada para pegawai sesuai dengan kinerjanya.
5. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya, tentunya para pelaksana BKPPD adalah para pegawai yang telah diberikan arahan oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cirebon.

4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kepala BKPPD terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

Dalam pengawasan Kepala BKPPD tentunya banyak hal yang menjadikan faktor utama kinerja.

Faktor merupakan hal yang mempengaruhi kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja Pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon diantaranya :

1. Faktor Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.
2. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja

individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih propduktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

3. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkaris dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap berprestasi dalam bekerja.

4. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan intansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangatlah penting di Badan pariwisata dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan instansi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai Badan Pariwisata akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan Badan Pariwisata tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efesien.

5. Pendidikan dan pelatihan PNS yang selanjutnya disebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan, Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.
6. Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

7. Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS, yang terdiri dari :
   a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
   b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
   c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

   Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib disertakan dalam diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat prajabatan untuk diangkat sebagai PNS Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dna perannya sebagai pelayan masyarakat. Peserta diklat Prajabatan adalah semua Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).