BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN LAPORAN KKL

4.1 Sumberdaya Penentu Keberhasilan Kerja Aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Mutasi

Era reformasi membawa perubahan yang tidak kalah besarnya terutama bagi pemerintah selaku eksekutif. Sebagai lembaga pelayanan masyarakat, pemerintah atau birokrasi menjadi jembatan antara aspirasi masyarakat yang diakomodir oleh institusi politik melalui lembaga legislatif dengan masyarakat yang secara langsung menerima dan menikmati pelayanan yang diberikan oleh birokrasi. Tidak seperti era sebelumnya dimana birokrasi dengan mudah mengendalikan dua kekuatan tersebut, maka kini sebaliknya birokrasilah yang berada dalam kendali dan pengawasan keduanya. Pada saat yang sama, aspirasi, tuntutan, dan kebutuhan masyarakat mengalami eskalasi pesat yang didukung dengan media agregasi kepentingan publik yang semakin mudah sehingga dengan mudah pula menjadi agenda politik yang harus direalisasikan secara efektif dan efisien oleh birokrasi. Malangnya, birokrasi sendiri telah terlena terlalu lama untuk mampu secara responsif apalagi proaktif terhadap berbagai perkem-bangan tersebut sehingga terkesan lamban dan bahkan tidak berdaya menghadapi berbagai perubahan yang ada. Implementasi UU no. 22/1999 mengenai Pemerintahan Daerah memiliki implikasi serius bagi pelayanan publik di daerah. Peningkatan tuntutan publik harus disertai dengan peningkatan kapasitas daerah dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya. Namun demikian yang paling utama dalam menentukan kapasitas daerah adalah kemampuan sumber daya manusia daerah tersebut dan yang lebih

spesifik lagi justru sumber daya manusia pemerintah daerah. Berangkat dari arti penting aparatur daerah dalam membangun dan melayani kepentingan publik.

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian, dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan (Kartasasmita 1995).

Guna menghadapi realisasi penyelenggaraan otonomi daerah dan upaya mengeliminasi permasalahan yang akan dihadapi dalam aspek sumber daya manusia dalam pemerintahan di daerah maka perlu dipetakan dan diidentifikasi potensi dan kondisi riil aspek kepegawaian di suatu daerah. Berbagai aspek tersebut mencakup antara lain : pertama, potensi sumber daya manusia yang dimiliki; kedua, budaya kerja pegawai pemerintah yang ada, serta yang ketiga, derajat pengetahuan pegawai mengenai gambaran atau karakteristik tugas yang bakal dihadapi pada saat realisasi otonomi daerah.

Potensi sumber daya manusia merupakan kondisi riil yang dimiliki oleh suatu pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Kondisi tersebut menyangkut jumlah pegawai yang dimiliki untuk kemudian dipetakan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan, bidang keahlian, dan termasuk pula persebaran pegawai tersebut dalam pembagian wilayah dalam suatu daerah. Analisis penting berikutnya justru dilakukan dengan mempetakan potensi

sumberdaya manusia tersebut dengan potensi wilayah untuk menilai derajat kesesuaian persebaran antara potensi sumber daya manusia dengan potensi wilayah yang ada. Jika hal demikian telah dapat dilakukan maka akan dengan mudah diketahui apa yang kurang dan apa yang telah memadai dalam menye-lenggarakan otonomi daerah. Situasi ini akan sangat berguna bagi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan perbaikan atas pelayanan kepada masyarakat serta pembangunan.

Setiap aparatur pemerintah harus memberikan pelayanan secara prima kepada semua lapisan masyarakat dan mampu menciptakan kepemerintahan yang baik serta mampu menciptakan akuntabilitas kepada publik secara realistis. Untuk mencapai itu semua program peningkatan sumber daya aparatur menjadi salah satu program unggulan yang dinuilai sangat strategis karena factor manusia merupakan factor kunci keberhasilan penentu pada suatu instansi

Pengembangan sumber daya aparatur adalah investasi yang tidak ternilai harganya, sebab keberhasilan pembangunan dalam multi aspek di daerah sangat ditentukan oleh aparatur yang secara bertahap telah dibekali secara berjenjang dengan mengikuti diklat yang dinilai sangat bermanfaat bagi Pegawai Negri Sipil untuk diaplikasikan secara nyata yang dibarengi adanya perubahan sikap dan perilaku yang pada gilirannya akan memberi kontribusi kepada instansi masing-masing. Keberhasilan setiap aparatur mengikuti diklat pim IV diharapkan dapat memberikan harapan dan jaminan yang harus menjadi komitmen bagi setiap aparatur dalam melaksanakan tugas secara akuntabilitas dan transparan untuk pencapaian kinerja.

Pemimpin yang sensitive, responsive dan akuntabel akan transparan kepada bawahan, atasan maupun masyarakat sebagai agen pembangunan di daerah. Untuk

mencapai keberhasilan harus memperhatikan prinsip akuntabilitas dan berkomitmen untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi instansi, dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku dan berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh. Selain itu harus jujur, obyektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah.

Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok di bidang kepegawaian tersebut, maka sangat dibutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan, produktivitas kerja yang tinggi,dan motivasi atau semangat kerja yang tinggi. Selain itu keberadaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dan peraturan-peraturan yang mengacu pada peningkatan disiplin kerja juga sangat dibutuhkan. Sebagai polesan terakhir adalah pola pengawasan yang tepat yang berfungsi sebagai alat kontrol terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sesuai dengan upaya peningkatan profesionalisme Pegawai serta peningkatan Sumber Daya Manusia aparatur Pemerintah dan memperhatikan aspirasi yang berkembang, peluang dan tantangan masa depan, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki Visi dan Misi yang harus dilaksanakan. Yaitu

“ Menciptakan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Yang Pofesional Berdasarkan IPTEK dan IMTAQ “

Visi tersebut mengandung makna yang luas dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Menciptakan Sumber Daya Aparatur, secara harfiah bermakna utama meningkatkan kecakapan dan kecerdasan aparatur yang dilandasi oleh ahlak yang mulia sehingga taat pada hukum dan aturan yang belaku.

b. Yang memiliki Iptek, secara harfiah bermakna aparatur yang memiliki kemampuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang tinggi serta dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan koridor hukum yang berlaku serta memilki wawasan yang luas kedepan, bermoral tinggi, jujur disiplin , kreatif , inofatif dan berdedikasi tinggi memberikan konstribusi bagi kemajuan daerah.

c. Yang memiliki Imtaq. Secara harfiah bermakna aparatur yang mempunyai memiliki kemampuan Ilmu Pengetahuan , ahlaq dan ketakwaan yang tinggi serta dalam menjalankan tugas dan fungsinya selalu dilandasi oleh ketaqwaan.terhadap Tuhan Yang Maha Esa sehingga memberikan kontribusi bagi kemajuan daerah.

d. Profesionalisme aparatur pemerintah, Dapat diartikan bahwa para pegawai harus mempunyai asspek manajerial, teknis dan Administratif yang baik untuk mengimbangi cepatnya pertaambahan dan perubahan tuntunan pelayanan masyarakat.

Untuk mewujudkan Misi tesebut, misi yang diemban Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung dapat dirumuskan sebagai berikut :

Misi diatas mengandung makna yang luas dengan penjelasan sebagai berikut :

1 Meningkatkan kinerja aparatur melalui palayanan administrasi pegawai.

Secara harfiah pelayanan administrasi pegawai mempunyai makna memberikan pelayanan yang mengutamakan kepuasan kepada para pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung meliputi kecepatan,ketepatan, efisiensi dan efektifitas.

2. Meningkatakan kualitas sumber daya aparatur melalui pembinaan dan pengembangan karir pegawai .

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur dengan meningkatkan kecakapan dan kecerdasan yang dilandasi oleh akhlak yang mulia sehingga taat pada hukum dan peraturan kepegawaian yang berlaku melalui peningkatan disiplin, pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai

3. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur dengan meningkatkan kecakapan dan kecerdasan yang dilandasi oleh akhlak yang mulia sehingga taat pada hukum dan peraturan kepegawaian yang berlaku melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik struktural maupun fungsional.
4. Meningkatkan kinerja aparatur melalui sarana dan prasarana Pegawai

Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui sarana dan prasarana pegawai berupa kebutuhan pegawai, diantaranya adalah alat tulis kantor, pakaian dinas, uang lembur, air, listrik, dan telepon serta sarana penunjang lainnya. Dari semua keterangan tersebut yang ada di atas telah dilaksanakan oleh aparatur yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada Bidang Mutasi, tetapi secara keseluruhan masih belum sempurna, masih ada banyak kekurangan yang harus di evaluasi, demi mewujudkan keberhasilan kerja aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, sesuai dengan visi dan misi yang telah diungkapkan oleh para apartur pekerja pemerintah ini.

4.2 Produktifitas Hasil Kerja Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Mutasi

Kepala Bidang Mutasi mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi yang meliputi pengadaan dan pemindahan, kepangkatan dan pensiun pegawai. Menghasilkan rencana dan program kerja di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi, merumuskan kebijakan pengelolaan dan pelayanan mutasi yang meliputi perumusan pengadaan, pemindahan, kepangkatan dan pension. Perumusan sasaran pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi, pengkoordinasian perencanaan teknis di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi, pembinaan dan pengarahan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi, pelaporan pelaksanaan tugas pengelolaan dan pelayanan mutasi, Evaluasi pelaksanaan tugas pengelolaan dan pelayanan mutasi, dan pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga di bidang pengelolaan dan pelayanan mutasi.

Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemindahan mempunyai hasil kerja yaitu meliputi dapat merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengelolaan pengadaan dan pemindahan pegawai. Dari hasil kerja tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Menghasilkan susunan rencana operasional dan program kerja kegiatan pelayanan dan pengelolaan pengadaan dan pemindahan pegawai;
2. Dapat melaksanakan pelayanan dan pengelolaan administrasi pengadaan pegawai;

3. Dapat melaksanakan pelayanan dan pengelolaaan administrasi peningkatan status CPNSD menjadi PNSD;
4. Dapat melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
5. Dapat melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
6. Dapat melaksanakan koordinasi pelayanan pengelolaan pengadaan dan pemindahan pegawai dengan sub unit kerja lain di lingkungan Badan.

Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai hasil kerja yaitu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengelolaan kepangkatan dan pensiun. Dari hasil kerja tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Tercapainya rencana operasional dan program kerja kegiatan pelayanan dan pengelolaan pengadaan dan pemindahan pegawai;
2. Dapat melaksanakan pelayanan dan pengelolaan administrasi pengadaan pegawai;
3. Dapat melaksanakan pelayanan dan pengelolaaan administrasi peningkatan status CPNSD menjadi PNSD;
4. Dapat melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
5. Dapat melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
6. Dapat melaksanakan koordinasi pelayanan pengelolaan pengadaan dan pemindahan pegawai dengan sub unit kerja lain di lingkungan Badan.

4.3 Sikap Aparatur Dalam Mengerjakan Tugas-tugas Yang Ada di Bidang Mutasi

Aparatur pemerintah sangat dituntut memiliki keterampilan, pengetahuan, wawasan dan kompetensi yang mendukung. Ia mengatakan, untuk mewujudkan aparatur pemerintahan tersebut perlu diselenggarakan suatu kegiatan dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam menentukan sikap terhadap mengerjakan tugas-tugasnya. Salah satunya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menyambut baik adanya Diklat Prajabatan yang diadakan ini, hal ini tentunya sebagai bukti keseriusan dan kesungguhan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan meningkatkan dan mengelola sumberdaya aparaturnya.

Beberapa aspek yang dapat digolongkan menjadi potensi pengembangan sumber daya manusia dalam menentukan sikap aparatur untuk menjalankan tugas-tugasnya di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pada Bidang Mutasi : (1) kepemimpinan yang cukup kuat sehingga mampu menjadi modal dasar untuk mengarahkan, memfasilitasi bah-kan mendorong sumber daya manusia yang ada untuk lebih berkembang. Peri-laku intruktif yang lebih dominan tam-paknya sesuai dengan kultur masyarakat yang ada sehingga pemanfaatan pola perilaku tersebut akan memberikan dampak positif yang lebih cepat dalam menggerakkan potensi aparat yang ada.

(2) Motivasi kerja yang cenderung tinggi jelas merupakan potensi besar bagi sumber daya manusia yang ada untuk berkembang atas dasar kehendak, ke-mauan, dan semangat internal. Hal ini misalnya bisa dilihat dari jenjang pen-didikan formal yang dimiliki total aparat yang ada yang cenderung me-ningkat dari tahun ke tahun.

(3) Komitmen terhadap pekerjaan yang cenderung besar sehingga hal ini me-rupakan kekuatan pemerintah untuk me-nyelesaikan tugas pelayanan dan pem-bangunan. Terdapat kemauan, kerelaan, dan kesungguhan serta pengorbanan yang memadai dari karyawan untuk me-nuntaskan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Dua indikator utamanya adalah keterikatan kerja (attachment) dan kepuasan kerja yang cukup baik dari diri karyawan.

Kita sadari peran aparatur pemerintah merupakan peran yang penting dalam mengelola sumber daya daerah. Karena di dalam diri aparatur terinternalisasi fungsi-fungsi pembangunan, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, sebutnya. diungkapkannya pula, mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap PNS memiliki kewajiban dan larangan. Salah satu kewajiban dari PNS itu termuat di dalam Peraturan Pemerintah tersebut adalah memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang dan tugas masing-masing. Hal ini terkait dengan fungsi utama PNS adalah memberikan pelayanan

Dalam mengerjakan tugas-tugasnya para aparatur harus memiliki kemampuan Pengetahuan, Wawasan Sikap dan Moral Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik, untuk memeberikan hasil pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Serta dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan. sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat harus dimiliki di badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan khususnya di Bidang Mutasi, dalam mengurusi tentang

kenaikan pangkat, pensiun PNS, serta pengadaan. Dari keterangan itu, dimiliki oleh badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan di Bidang Mutasi ini, walaupun belum sempurna masih ada kekurangan.

Sikap, perilaku dan potensi yang meliputi :

a. Moral yang baik;
b. Dedikasi dan loyalitas terhadap tugasnya;
c. Memiliki kemampuan menjaga refutasi diri dan instansinya;
d. Jasmani dan rohani sehat;
e. Motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas; dan
f. Prestasi yang baik dalam melaksanakan tugas;

Setiap aparatur yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan khususnya yang ada di Bidang Mutasi, mempunyai hak untuk mendapatkan kesempatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Dan semua pegawai mempunyai hak yang sama untuk mengikuti diklat. Tentunya kebutuhan diklat bagi setiap sumber Daya Manusia tidak sama, karena masing-masing profesi mempunyai standar kompetensi yang ada. Setelah dilaksanakan diklat nantinya para aparatur harus terjun langsung dalam untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena PNS adalah abdi masyarakat