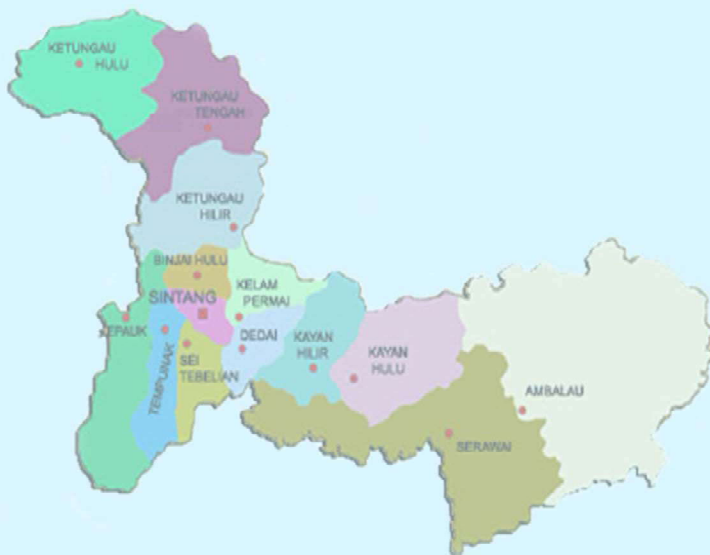


# FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang


**Petrus Atong**

APLIKASI/PENERAPAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUNGUTANPAJAK BUMI DAN BANGUNAN

**Aida Fitriani**

EVALUASI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR EKONOMI WILAYAH (PNPM-PISEW)

**A.M. Yadisar**

SISTEM PELAYANAN IZIN REKLAME

**Evy Ratnasari**

SALURAN DISTRIBUSI AIR MINUM ISI ULANG PADA DEPOT R-QUA KOTA SEKADAU KABUPATEN SEKADAU

**Yuliana.F. Lilistian**

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA KEJAKSAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

**Martinus Syamsudin**

KINERJA PEMERINTAHAN DESA

**Paulus**

PEMASARAN PRODUK

**Sopian**

STRATEGI PENGATURAN LALU LINTAS DALAM MELINDUNGI KESELAMATAN PENGGUNA JALAN RAYA

**Hermansyah**

PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI

**Venny Adhita Octaviani**

PENGARUH IKLAN TV DAN PERSONAL SELLING TERHADAP *PRODUCT KNOWLEDGE* SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN

**Darmansah, Felix Semaun, Sigit Nurmanto**

KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN

**Mikael Mahin**

ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2005 TENTANG TRANSPARANSI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN

**Yudika Cahyana**

PERGESERAN KEARIFAN LOKAL MASYARAKAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA ALAM

**Jhony Fredy Hahury**

EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI

**Iman Asrori**

PELAKSANAAN PELAYANAN KREDIT

Diterbitkan oleh :  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Kapuas

<b>FOKUS</b>	Volume 16	Nomor 1	Halaman 1 - 178	Sintang Maret 2018	ISSN 2599 - 3518
--------------	-----------	---------	--------------------	-----------------------	---------------------

# **FOKUS**

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

---

FOKUS. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analitis-kritis di bidang sosial dan politik.

**Penyunting Utama**

Petrus Atong  
M. Kurniawan Candra  
Abang Zainudin  
Kaja  
Aida Fitriani

**Ketua Penyunting**

A.M. Yadisar

**Penyunting Pelaksana**

Yuliana Fondasoya  
Darmansah  
Imam Asrori  
Paulus  
Jhony Fredy Hahury  
Evy Ratnasari  
Hermansyah  
Felix Semaun  
Syekh Mochsin  
Venny Adhita Octaviani  
Mikael Mahin  
Yudika Cahyana  
Nikodimus

**Pelaksana Tata Usaha**

Pakaris Subiyakto  
Umi Sholeha  
Kartika Agus Salim  
Lodovika  
Tukijo  
F. Tijan

Alamat Redaksi dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas  
Jl. : Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. : 0565-22256

---

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah diketik diatas kertas HVS A4 spasi ganda sepanjang kurang lebih 20 halaman. Naskah yang masuk dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah dan tata cara lainnya.

---

Dicetak oleh Perc. Pelangi Sintang. Isi diluar tanggung jawab percetakan.

# ***FOKUS***

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

---

---

## **Kata Pengantar**

FOKUS, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, kali ini memulai tampil dalam kemasan baru. Tampilan dan gaya baru bukanlah berarti menafikkan eksistensi dan substansi keilmuan, terutama ranah kajian administrasi publik. Terbitan ke 16 nomor 1, Maret 2018, tentunya banyak harapan dan tantangan yang masih harus dibenahi oleh Tim Penyunting, terutama yang berkaitan dengan isi, dimana edisi Jurnal kali ini belum dapat menyatukan tulisan dalam satu tofik (monograf). Namun demikian, tidaklah berarti mengurangi telaah substansi pembahasan sebuah persoalan keilmuan.

Kritik yang bermanfaat sangat dihargai, namun bukan berarti kritik yang tidak bermanfaat tidak dihargai, hanya barangkali cara menempatkan kritik itu yang berbeda. Sebab semua kritik tentulah bermanfaat terlebih untuk Jurnal FOKUS ini. Semoga Jurnal FOKUS kedepan akan tampil semakin sempurna dan mampu menggugah kesadaran untuk menampilkan tulisan yang sangat erat terkait dengan ruang lingkup Ilmu Administrasi Publik dan mencapai tujuan bernegara yang bermuara pada penyelesaian persoalan publik (masyarakat), tentunya kontribusi yang tidak sebatas ide semata, namun yang sangat utama tentulah aksi-aksi (actions) konkrit.

Penyunting

# ***FOKUS***

## **Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

---

---

### **DAFTAR ISI**

APLIKASI/PENERAPAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUNGUTANPAJAK BUMI DAN BANGUNAN Petrus Atong .....	1-37
EVALUASI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR EKONOMI WILAYAH (PNPM-PISEW) Aida Fitriani .....	38-48
SISTEM PELAYANAN IZIN REKLAME A.M. Yadisar .....	49-56
SALURAN DISTRIBUSI AIR MINUM ISI ULANG PADA DEPOT R-QUA KOTA SEKADAU KABUPATEN SEKADAU Evy Ratnasari .....	57-66
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA KEJAKSAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI Yuliana.F. Lilistian .....	67-80
KINERJA PEMERINTAHAN DESA Martinus Syamsudin .....	81-90
PEMASARAN PRODUK Paulus .....	91-99
STRATEGI PENGATURAN LALU LINTAS DALAM MELINDUNGI KESELAMATAN PENGGUNA JALAN RAYA Sopian .....	100-109
PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI Hermansyah .....	110-120
PENGARUH IKLAN TV DAN PERSONAL SELLING TERHADAP <i>PRODUCT KNOWLEDGE</i> SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN Venny Adhita Octaviani .....	121-132
KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN Darmansah, Felix Semaun, Sigit Nurmanto .....	133-147
ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2005 TENTANG TRANSPARANSI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN Mikael Mahin .....	148-154
PERGESERAN KEARIFAN LOKAL MASYARAKAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA ALAM Yudika Cahyana .....	155-162
EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI Jhony Fredy Hahury .....	163-169
PELAKSANAAN PELAYANAN KREDIT Imam Asrori .....	170-178
PERSYARATAN NASKAH UNTUK FOKUS .....	178-1
FORMULIR BERLANGGANAN .....	178-2

# EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI

Jhony Fredy Hahury

*email :jf28hahury@gmail.com*

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang  
Universitas Kapuas Sintang, Jln. Y.C. Oevang Oeray No. 92 Sintang, Kalimantan Barat

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui Efektivitas Pembinaan Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Melawi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian Sekretaris DPRD, Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD, Kepala Sub Bagian Aparatur dan Perlengkapan Sekretariat DPRD, dan Pegawai Sekretariat DPRD. Teknik pengumpulan data yang digunakan teknik wawancara, teknik observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pembinaan pegawai dilakukan bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi terutama dalam menghadapi kompetisi global. Upaya pembinaan dilakukan agar tetap efektif guna mewujudkan pegawai yang profesional, berkualitas dan bermental baik dalam bekerja sehingga akan akan menciptakan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pembinaan yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi terutama kepada disiplin kerja dan etika pegawai dengan yang mengacu kepada etika profesi pegawai.

**Kata Kunci :** Efektifitas, Pembinaan Pegawai

Reformasi dibidang kepegawaian merupakan konsekuensi dari perubahan dibidang politik, ekonomi, dan sosial yang begitu cepat ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini maka dalam Pasal 12 disebutkan bahwa peran pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kehadiran UU ASN sangat strategis dalam reformasi dan transformasi birokrasi, khususnya terkait dengan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia aparatur yang dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai di Indonesia. Regulasi ini menitikberatkan pada manajemen pegawai ASN yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Guna mewujudkan itu diperlukan pegawai yang profesional dan bertanggungjawab, jujur dan adil melalui efektifitas pembinaan pegawai yang berdasarkan pada disiplin kerja dan sikap pegawai.

Efektivitas pembinaan pegawai dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi yang

dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pembinaan pegawai yang efektif tentunya akan memberikan kontribusi positif kepada pegawai terutama dalam disiplin kerja dan sikap pegawai serta moral yang baik. Menurut Anoraga (2000:178) efektivitas merupakan pencapaian tujuan yang lebih dikaitkan dengan hasil kerja. Jadi efektivitas tersebut bisa dilihat sukses atau tidaknya sesuai dengan apa yang dihasilkan dari pekerjaan para pegawai. Jadi apabila hasil kerja tersebut positif maka tujuan tersebut sudah tercapai dengan nilai tinggi. Akan tetapi hasil kerja tersebut negatif maka tujuan dari apa yang sudah direncanakan tersebut itu telah tercapai dengan nilai rendah.

Dengan demikian, maka efektifitas adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu kegiatan. Oleh karena itu, efektivitas pembinaan pegawai akan menjadi lebih baik jika terus untuk pengembangan terhadap sumberdaya aparatur (pegawai) yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Efektivitas pembinaan pegawai dilakukan dalam rangka membina dan pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan disiplin dalam bekerja serta bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan

merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembinaan aparatur publik dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas maupun perilaku pegawai agar lebih baik.

Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, supaya dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut menurut Thoha (1997:16-17) mendefinisikan pembinaan bahwa: 1) Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik; 2) Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan (*change*); 3) Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya; dan 4) Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti.

Berdasarkan pendapat di atas maka, pembinaan merupakan suatu proses usaha yang dilakukan secara terus menerus dalam mendapatkan hasil yang lebih baik. Pembinaan dilakukan untuk pembentukan disiplin kerja dan sikap mental pegawai dalam meningkatkan kecakapan melaksanakan tugas-tugas organisasi dengan baik. Oleh karena itu, fungsi dari pembinaan lebih meningkatkan gairah dan produktivitas kerja pegawai secara optimal dan mewujudkan pegawai yang berwibawa dengan kemampuan melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah dibutuhkan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil. Tentunya membutuhkan arah pembinaan pegawai yang bertujuan meningkatkan kinerja pemerintahan. Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Melawi sebagai instansi pemerintahan dituntut untuk berperan aktif dalam bekerja sehingga dapat tercapai pelayanan publik yang baik. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi tidak terlepas dari dukungan aparatur yang bekerja dengan maksimal sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan daerah, tentunya terus melakukan pembinaan pegawai dalam rangka disiplin kerja dan

etika pegawai yang bermoral dengan berlandaskan pada etos kerja yang tinggi agar mampu meningkatkan kinerja sekretariat dengan maksimal. Dengan pembinaan yang dilakukan bagi Pegawai hakikatnya adalah bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan sumberdaya manusia (SDM) dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Melawi, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sudah sesuai dengan aturan yang ada. Namun disisi lain, masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini juga diikuti oleh jam masuk kerja dan pulang kantor masih belum disiplin tentunya akan berdampak kepada pegawai. Berdasarkan alasan inilah maka pembinaan pegawai harus dilakukan secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti efektivitas pembinaan pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Melawi.

Pembinaan pegawai merupakan segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas, berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pembinaan pegawai harus dilakukan secara efektif agar dapat mewujudkan disiplin kerja pegawai dan etika yang baik sehingga mencapai visi dan misi organisasi yang sudah ditentukan.

Menurut Pasolong (2007:4) efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Dengan kata lain efektivitas diartikan bahwa ketercapaian yang telah diterima itu sesuai hasilnya dengan apa yang telah dikerjakan. Dengan efektivitas pembinaan yang baik maka akan membawa perubahan bagi pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Widjaja (1995:15) "pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan". Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Depdiknas, 2000:851) pembinaan diartikan proses, perbuatan, cara membina, juga diartikan

pembaharuan, atau penyempurnaan, dan dapat pula diartikan usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan sehingga jelas bahwa pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu berasal dari sudut pembaharuan dan berasal dari sudut pengawasan. Pembinaan yang berasal dari sudut pembaharuan adalah mengubah sesuatu menjadi yang baru dan memiliki nilai-nilai lebih baik bagi kehidupan masa yang akan datang. Sedangkan pembinaan yang berasal dari sudut pengawasan yaitu usaha untuk membuat sesuatu lebih sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.

Dengan demikian, pembinaan memegang peran penting dalam mencapai pekerjaan serta menjamin pegawai untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan guna mampu bekerja dan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Efektivitas pembinaan Pegawai bertujuan untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan. Pembinaan disiplin Pegawai Negeri adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan (Wursanto, 1997:108). Selanjutnya menurut Fathoni (2006:172) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Saydam (2005:284) menjelaskan bahwa

kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Pembinaan pegawai yang baik akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Husin (2000:95) bahwa disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sementara menurut Siswanto (2001:291) “disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja pegawai mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disiplin. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sehingga diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan beretika dan berwibawa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka pegawai sebagai unsur aparatur Negara diuntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas (Sedarmayanti, 2009).

Efektivitas Pembinaan pegawai suatu organisasi tentunya akan bermuara kepada pencapaian tujuan-tujuan organisasi dengan pemanfaatan sumberdaya aparatur yang maksimal dalam bekerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang

Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS antara lain diatur mengenai nilai-nilai dasar yang terkandung di dalam pembinaan jiwa korps dan kode etik yang memuat kewajiban PNS terhadap negara dan Pemerintah, terhadap organisasi, terhadap masyarakat, terhadap diri sendiri, dan terhadap sesama PNS, serta penegakan kode etik.

Pembinaan jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 bertujuan untuk: Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Melawi Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Subjek atau informan adalah orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian adalah Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Melawi, Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD, Kepala Sub Bagian Aparatur dan Perlengkapan Sekretariat DPRD, dan Pegawai Sekretariat DPRD. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan model analisis data dari Miles dan Huberman (1992) yaitu model analisis interaktif. Dalam model ini terdapat tiga komponen analisis yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) secara teknis operasional berada dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris

Daerah Kabupaten, yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada anggota DPRD. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tentunya ada visi dan misi yang harus realisasikan. Visi adalah sebagai suatu pernyataan yang merupakan ungkapan atau artikulasi dari citra, nilai arah dan tujuan organisasi yang realistis, memberikan kekuatan, semangat dan komitmen serta memiliki daya tarik dan dapat dipercaya sebagai pemandu dalam pelaksanaan aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi dalam penetapan Misinya telah mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi, keinginan dan harapan pelanggan dan stakeholders, serta permasalahan yang akan dihadapi sehubungan dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, misi yang telah ditetapkan memungkinkan untuk dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan yang signifikan.

Komitmen yang kuat dari semua pihak dalam rangka pencapaian visi dan misi Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi merupakan tuntutan yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab. Sumberdaya aparatur merupakan unsur terpenting untuk mendukung kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi sehingga pembinaan pegawai perlu dibina dan dikembangkan agar dapat diberdayakan terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi melalui Sekretariat DPRD wajib melaksanakan pembinaan kepada pegawainya agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pembinaan pegawai dilakukan dalam menegakan disiplin kerja pegawai dan etika serta moral pegawai agar tetap menegakan peraturan disiplin pegawai secara tegas dan konsisten. Pembinaan pegawai akan menjadi efektif jika komitmen yang kuat dari seluruh pimpinan agar pembinaan dilakukan secara berkesinambungan sehingga pegawai wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DPRD Kabupaten Melawi yang dijelaskan bahwa tugas dari seorang Pegawai adalah bagaimana menjalankan tugas dengan baik dan profesional dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat serta setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan pembinaan pegawai yang efektif maka pegawai Sekretariat akan mendukung kinerja



anggota DPRD dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini tentunya bahwa tugas dan fungsi pokok dari pegawai harus perlu didukung dengan mental yang baik, berwibawa, dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang profesional dan disiplin maupun etika pegawai. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD yang mengatakan bahwa pembinaan pegawai sangat penting diterapkan di Sekretariat Kabupaten Melawi dalam rangka pembinaan bagi pegawai agar dalam bekerja mampu mengontrol diri maupun lingkungan kerjanya. Hal ini merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga akan mendorong meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi.

Pembinaan yang dilakukan kepada pegawai akan bermuara kepada peningkatan pegawai dalam memahami tugas dan fungsinya. Pembinaan pegawai tentunya diikuti dengan pendidikan dan latihan (diklat) dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dengan dilandasi kepribadian, kedisiplinan, dan etika pegawai yang sesuai dengan misi organisasi. Hal ini menurut hasil wawancara dengan Sekretaris DPRD dijelaskan bahwa dalam hal pembinaan tentunya sangat berhubungan dengan pengetahuan pegawai maka pendidikan dan latihan bagi pegawai sangat diperlukan guna mendukung kinerja Sekretariat DPRD dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang diharapkan. Dengan pendidikan dan latihan maka akan memantapkan sikap dan semangat pengabdian pegawai yang berorientasi pada pelayanan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Oleh karena itu, pembinaan disiplin pegawai juga harus diikuti oleh kualitas dan mutu pegawai. Dalam hal ini yang dilakukan oleh

Sekretariat DPRD seperti pendidikan dan pelatihan (diklat) tujuannya menambah pengetahuan, kemampuan, wawasan maupun tentang mekanisme dan kelengkapan administrasi kepegawaian. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini juga membutuhkan anggaran sebab tanpa didukung anggaran yang ada maka bisa menjadi kendala. Karena diklat sangat penting dalam menumbuhkan motivasi pegawai dalam menunjang kariernya.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan pembinaan yang efektif serta penegakan disiplin kerja pegawai. Sebagaimana hasil wawancara oleh Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah ini maka untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi publik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pegawai yang handal, professional dan bermoral tentunya dituntut bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tetap konsisten terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga penerapan dari prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dapat berjalan dengan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DPRD Kabupaten Melawi bahwa arah pembinaan pegawai merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sebagai rujukan dalam pembinaan pegawai karena disiplin pegawai pegawai harus ada standar dalam rangka disiplin kerja serta etika yang baik sehingga akan berdampak kepada pegawai yang bekerja dengan disiplin tinggi yang melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Hal ini juga ditegaskan oleh Kepala Sub-Bagian Aparatur dan Perlengkapan Sekretariat DPRD bahwa pembinaan disiplin pegawai harus dilakukan secara maksimal dan terintegrasi serta tindakan korektif dilakukan agar menjadi acuan bagi pegawai dalam rangka menghindari ketidakdisiplinan pegawai yang berdampak pada kinerja Sekretariat DPRD.

Pembinaan pegawai dilaksanakan secara terus menerus sehingga akan terciptanya pegawai yang berkepribadian yang baik. Berdasarkan hasil wawancara Sekretaris DPRD Kabupaten Melawi bahwa pembinaan disiplin pegawai bukan hanya pada waktu bekerja atau jam masuk kantor saja namun berkaitan juga dengan disiplin administrasi pegawai. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai harus menyiapkan administrasi pegawai dengan baik sehingga dalam pengusulan atau pun pengajuan pangkat/golongan tidak ada yang bermasalah. Dengan demikian, maka disiplin pegawai menjadi penting dalam menegakan kedisiplinan pegawai serta menjaga etika pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pembinaan disiplin pegawai tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD.

Pembinaan pegawai juga sangat berpengaruh kepada mental dan etika profesi pegawai. Kode etik profesi merupakan suatu tatanan bagi pegawai karena etika perlu dimiliki oleh semua pegawai dalam bekerja. Jika hal ini semua menyadari maka akan menjadi kekuatan bagi seorang pegawai dalam bertindak atau melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehubungan dengan itu dijelaskan oleh Sekretaris DPRD bahwa pembinaan terkait etika dilakukan secara berkesinambungan karena etika profesi harus didasarkan pada Kode Etik sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tentunya dengan pembinaan etika profesi pegawai yang baik maka sudah tentu akan menghasilkan sumberdaya aparatur yang benar-benar memahami akan kekurangan dan kelebihanannya.

Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dan etika profesi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi secara kontinu. Hal ini dilakukan karena pembinaan pegawai dan etika profesi berkaitan dengan kode etik yang merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku, perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan sehari-hari. Tujuan kode etik agar pegawai lebih profesional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai atau pengguna layanan. Dengan adanya kode etik

maka akan melindungi perbuatan yang tidak profesional oleh pegawai.

Pembinaan dan Kode etik bagi PNS dimaksudkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS antara lain diatur mengenai nilai-nilai dasar yang terkandung di dalam pembinaan jiwa korps dan kode etik yang memuat kewajiban pegawai terhadap negara dan Pemerintah, terhadap organisasi, terhadap masyarakat, terhadap diri sendiri, dan terhadap sesama PNS, serta penegakan kode etik. Sebagaimana dijelaskan oleh Sekretaris DPRD bahwa pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan dalam rangka untuk membina karakter pegawai dalam memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerjasama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan pegawai. Oleh karena itu, dengan pembinaan ini akan mendorong etos kerja pegawai yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas pembinaan pegawai dilakukan sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi terutama dalam menghadapi berbagai persaingan yang terjadi. Upaya pembinaan dilakukan agar tetap efektif guna mewujudkan pegawai yang profesional, berkualitas dan bermental baik dalam bekerja sehingga akan akan menciptakan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pembinaan yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi terutama kepada disiplin kerja dan etika pegawai dengan yang mengacu kepada etika profesi pegawai. Karena peranan dari pembinaan pegawai dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja dalam pencapaian cita-cita serta visi dan misi organisasi. Disarankan bahwa pembinaan pegawai terus dilakukan dengan efektif guna lebih memantapkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dengan didukung etika dan mentalitas pegawai yang baik sehingga meningkatkan Kualitas Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Harbani Pasolong, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press.
- Miftah Thoha, 1997. *Pembinaan Organisasi (Proses Diagnosa dan Intervensi)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung : Refika Aditama.
- Widjaja AW, 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.