

PEMBINAAN PNS SEBAGAI IMPLEMENTASI UU NOMOR 43 TAHUN 1999

Ira Yanita dan Khairul Anwar

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Coaching PNS of Implementation UU Nomor 43 Tahun 1999. The research objective was to determine the development of civil servants on election commission as the implementation of Law no. 43 Year 1999 on Human Resources in the General Elections Commission (KPU) Riau Province. This type of research is descriptive quantitative approach. The population is a civil servant in the Commission Riau Province totaling 35 people. The entire population were sampled using the census. The research concludes that the formation of the three-dimensional size can be used as the lowest note is the formation of the functional, namely the organization's efforts to improve the skill or skills than employees in the work and get the job done.

Abstrak: Pembinaan PNS sebagai Implementasi UU Nomor 43 Tahun 1999. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pembinaan pegawai negeri sipil pada komisi pemilihan umum sebagai implementasi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi adalah PNS di KPU Propinsi Riau yang berjumlah 35 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dari tiga dimensi pembinaan yang dijadikan ukuran dapat diketahui yang paling rendah adalah pembinaan pada fungsional, yakni dalam upaya organisasi dalam rangka meningkatkan kemahiran atau ketrampilan daripada pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Pembinaan PNS, kepegawaian, dan KPU

PENDAHULUAN

Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung pada kualitas Pegawai Negeri Negeri (PNS) dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Disamping itu PNS dituntut untuk berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bagian dari pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Sarana Kepegawaian memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan.

Dalam rangka kebijakan pengembangan dan pembinaan karier PNS perlu diatur sistem

pembinaan karier yang jelas dan terpola berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, sebagaimana sistem Pembinaan Karier PNS menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam kebijaksanaan manajemen PNS mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya PNS, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum. PNS harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar pegawai negeri bisa mempertahankan prinsip netralitas ini, maka pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus Partai Politik.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka dalam rangka mewujudkan pola sistem pembinaan PNS yang jelas diperlukan adanya kebijakan hukum di bidang kepegawaian terutama dalam meng-

implementasikan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Kebijakan tersebut harus dikonsentrasikan pada dua arah. *Pertama*, pada kebijakan aplikatif yaitu kebijakan untuk bagaimana mengoperasionalkan perundang-undangan hukum kepegawaian yang berlaku saat ini dalam menangani permasalahan yang terjadi saat ini. *Kedua*, kebijakan yang mengarah pada sistem karier dan sistem prestasi kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Pembinaan PNS dapat dilakukan dengan cara melihat prestasi kerja secara objektif dari masing-masing individual PNS tersebut.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Pada UU No. 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pemilu diatur mengenai penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh suatu lembaga yang bersifat nasional tetap dan mandiri. Adapun tugas pokok dan wewenang KPU antara lain: (1). Menyelenggarakan pemilu anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota; (2). Menyelenggarakan Pemilu Presiden dan Wakil Presiden; (3). Menyelenggarakan pemilu kepala daerah dan wakil kepala daerah.

Dari penjelasan di atas, jelas diketahui bahwasanya KPU merupakan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat guna menyelenggarakan pemilu yang bersih dan bertanggung jawab. Keberhasilan KPU sangat tergantung kepada pegawai yang mengatur dan mengurus yang tergabung dalam Sekretariat KPU. Dimana dalam menyelenggarakan Pemilu anggota KPU dibantu oleh Sekretaris KPU. Provinsi Riau menjadi salah satu daerah yang memiliki KPU yang pegawainya terdiri dari pegawai pusat dan daerah. Di dalam melaksanakan tugasnya pada PNS di lingkungan Sekretariat KPU Provinsi Riau dituntut untuk berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung

jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari KKN.

PNS berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999, pasal 12 (2) memperoleh pembinaan dalam bentuk prestasi kerja dan pengembangan karir. Prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi dengan pendidikan yang telah diperoleh seseorang. Namun dalam kenyataannya, pembinaan PNS pada Sekretariat KPU ditemukan fenomena dalam pengisian jabatan struktural masih diperbantukan dari daerah. Sebagian besar pegawai daerah yang menduduki jabatan pada Sekretariat KPU kurang memiliki kompetensi yang cukup yang salah satunya dilihat dari kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang dipangku.

Dari data tersebut jelas dapat diketahui masalah pengetahuan yang dimiliki seperti pendidikan secara umum. Kemudian masalah teknis pekerjaan secara fungsional dan juga masalah sikap dalam melaksanakan pekerjaan yang kesemuanya merupakan bagian dari pembinaan pegawai.

Kebijakan yang diterjemahkan dari kata *policy* biasanya dikaitkan dengan keputusan pemerintah, karena pemerintahlah mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat, dan bertanggung jawab melayani kepentingan umum. Ini sejalan dengan kepentingan publik itu sendiri dalam bahasa Indonesia yang berarti pemerintah, masyarakat atau umum. Kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik, bukan kehidupan seorang atau golongan. Kebijakan publik mengatur semua yang ada didomain lembaga administrasi publik. Kebijakan publik mengatur masalah bersama atau masalah pribadi atau golongan, yang sudah menjadi masalah bersama dari seluruh masyarakat di daerah itu.

Jones (1984) melihat masalah implementasi kebijakan dengan menekankan pada konsepsi aktivitas-aktivitas fungsional. Implementasi yang dimaksudkan mengoperasionalkan program. Aktivitas pengorganisasian, maksudnya pembentukan kembali sumberdaya, unit-unit dan metode agar program berjalan. Kedua aktivitas

menafsirkan agar program menjadi rencana dan pedoman yang tepat serta dapat diterima kemudian dilaksanakan. Ketiga aplikasi yang berkaitan dengan per-lengkapan rutin untuk pelayanan, pembayaran yang disesuaikan dengan rujukan dan perlengkapan program.

Lester (1987) mengemukakan, implementasi dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu proses, hasil, dan sebagai suatu akibat. Dikatakan sebagai suatu proses implementasi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan yang dimaksudkan untuk menetapkan suatu keputusan otoritatif awal dari legislatif pusat ke dalam suatu akibat atau efek, maka ciri utama dari proses implementasi adalah kinerja yang tepat waktu dan memuaskan. Sebagai hasil implementasi berkaitan dengan tingkat seberapa jauh arah yang telah diprogramkan itu benar-benar memuaskan. Akhirnya pada tingkat tertinggi implementasi sebagai akibat mengimplementasikan bahwa ada beberapa perubahan yang dapat diukur dalam masalah-masalah yang menjadi program.

Ripley dan Franklin (1986) menegaskan implementasi yang berhasil tidak hanya ada dua perspektif saja. *Pertama*, keberhasilan diukur melalui tingkat kepatuhan birokrasi level bawah terhadap birokrasi level atas. Perspektif kepatuhan birokrasi hanya berbicara pada masalah perilaku birokratik. *Kedua*, keberhasilan implementasi dicirikan oleh kelancaran rutinitas dan tidak adanya masalah. Tetapi masih ada perspektif yang lain, yaitu implementasi yang berhasil mengarah pada kinerja yang diinginkan dari suatu program dan dampak dari program. Menurut Tangkilisan (2003) implementasi kebijakan publik mampu memberikan jalan keluar dari berbagai macam alternatif kebijakan publik dan pemerintahan, dan yang paling banyak mencapai seperangkat tujuan didalam hal hubungan antara kebijakan dalam tujuan. Berdasarkan pendapat tentang implementasi kebijakan publik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik adalah suatu proses aktivitas atau proses intervensi terhadap pencapaian tujuan sebuah keputusan yang digunakan untuk memenuhi harapan orang banyak (publik).

Menurut Islamy (1987) suatu kebijakan dapat pula mengalami kegagalan pada tahap implementasinya meskipun pengambil kebijakan telah merasa mempersiapkan dengan sebaik-baiknya tetapi kurang memperhatikan kemungkinan-kemungkinan terjadinya beberapa hal yaitu tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, tidak ada kerja sama antara unsur-unsur terkait, tidak dikuasainya berbagai permasalahan oleh para pelaksana sehingga tidak mampu bekerja secara efisien dan permasalahan yang dikerjakan diluar jangkauan kekuasaannya, sehingga hambatan yang ada tidak mampu menggulangi. Sedangkan keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh komunikasi, sumberdaya, sikap dan struktur birokrasi.

METODE

Metode penelitian menggunakan deskriptif pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengetahui pembinaan pegawai negeri sipil dalam rangka Implementasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di KPU Propinsi Riau yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari 16 PNS pusat dan 19 PNS daerah. Oleh karena cukup terjangkau populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel yakni dengan menggunakan metode sensus.

Analisis data dan informasi yang diperoleh berkenaan dengan Implementasi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka penulis melakukan analisis data secara deskriptif yang ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan perhitungan presentase. Analisis ini digunakan karena pengukuran ini bersifat empiris. Untuk mempermudah dan menghindari kesalahpahaman serta adanya kesatuan dalam pengertian, maka penulis menggunakan skala Likert. Skala Likert dengan level data ordinal seperti skala sangat setuju (4); setuju (3); kurang setuju (2) dan tidak setuju (1). Jawaban memberikan kecenderungan jawaban baik dan atau tidak baik. Jawaban “baik” terdiri

dari jawaban sangat baik dan baik sedangkan jawaban “tidak baik” terdiri dari jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan pegawai negeri adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan suatu lembaga dalam hal ini adalah pimpinan Sekretariat KPU dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Dimensinya adalah pembinaan pengetahuan merupakan pembinaan dalam menambah wawasan dan pengetahuan pada pegawai dalam bekerja sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat meningkat dinilai masih kurang baik (47.1%). Masih kurangnya pembinaan yang diberikan kepada pegawai KPU dalam rangka mengetahui aturan dalam bekerja dan sistem kerja pada lembaga. Hal ini sangat berguna untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan juga dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahan hingga mencapai taraf yang dituntut oleh jabatan yang bersangkutan merupakan pembinaan dalam rangka mengetahui berbagai hal mengenai tata cara melaksanakan pekerjaan juga berkaitan dengan masalah standar operasionalisasi pekerjaan.

Namun dalam hal membina pegawai muda untuk regenerasi dan pelestarian pimpinan organisasi merupakan upaya untuk mencari bibit-bibit yang bakal menduduki jabatan yang sudah ada khususnya jabatan pimpinan, melalui kaderisasi ini membuat wawasan bawahan dan ketertarikan bawahan untuk bekerja semakin besar sudah baik dan juga dalam hal meningkatkan kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi merupakan bentuk rasa cinta kepada organisasi dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi guna menopang keberlangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang juga sudah baik. Kemudian dilihat dari pembinaan fungsional yang merupakan upaya organisasi dalam rangka meningkatkan kemahiran atau ketrampilan daripada pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan masih kurang baik 43.1%. Pegawai masih belum mendapatkan upaya organisasi membagi tugas yang jelas kepada pegawai yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang

tugasnya. Selain itu juga masih belumnya upaya organisasi dalam rangka membina ketrampilan pegawai dengan adanya perubahan teknologi informasi menjadi tuntutan kepada pegawai untuk terus dapat berubah.

Walaupun sudah adanya langkah dalam rangka mengikuti kursus atau pelatihan dalam rangka menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai. meningkatkan pengertian atau konsep baru yakni dengan cara memberikan penjelasan dan pengertian kepada pegawai dalam bekerja khususnya dalam menerapkan sistem baru yang ada. Memberikan dukungan yang diberikan pegawai dalam bekerja khususnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam bekerja. Namun juga masih belum tepat dalam menggunakan peralatan baru merupakan bentuk pelatihan fungsional kepada pegawai dalam menggunakan peralatan baru dalam bekerja, karena peralatan yang baru membutuhkan ketrampilan yang baru pula dan juga peralatan kerja yang menunjang kelancaran pekerjaan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan oleh karenanya pegawai perlu menguasainya dalam bekerja. Serta proses merupakan bentuk langkah kerja yang perlu diberikan kepada pegawai dalam bekerja, hal ini memberikan dampak kepada bagaimana pegawai memahami langkah kerja dan penyelesaiannya.

Tata cara pelaksanaan yang baru merupakan bentuk pelatihan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja sesuai dengan perubahan yang ada serta meningkatkan efisiensi kerja merupakan bentuk pencapaian yang diharapkan dalam bekerja untuk menggunakan sumberdaya seefisien mungkin. Terakhir dalam pembinaan afektif merupakan pembinaan yang dilakukan untuk pegawai bersikap dan berperilaku dalam bekerja juga masih kurang baik 44.2%. Pegawai belum mendapatkan pembinaan mutu dan moral kerja merupakan pembinaan yang diberikan kepada pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaan dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikannya. Belum mampu mengurangi pemborosan merupakan langkah pembinaan dengan menggunakan sumberdaya

seefisien mungkin dalam bekerja. Kecelakaan yang merupakan bentuk resiko kerja yang dihadapi dalam rangka mengurus masalah masyarakat khususnya yang berkaitan dengan Pemilu.

Biaya yang tidak perlu merupakan bentuk usaha untuk tidak mengeluarkan anggaran untuk biaya yang tidak perlu. Mengurangi kadaluarsa dalam ketrampilan teknologi merupakan bentuk proaktif dari pegawai dalam bersikap mau mempelajari berbagai kebaruan yang diperoleh dalam bekerja. Metode merupakan pembinaan untuk mengetahui metode yang diterapkan dalam dunia kerja. Proses merupakan bentuk langkah kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. produk merupakan hasil akhir yang diharapkan dari pekerjaan dengan menyelesaikannya tepat waktu.

Pengurusan merupakan usaha untuk menyelesaikan suatu program kerja secara menyeluruh sehingga hasil kerja dapat diperoleh sesuai dengan harapannya. Meningkatkan rasa tanggung jawab merupakan sikap mental terhadap pekerjaan yang dilihat dari hasil kerjanya. Kesetiaan merupakan bentuk kesetiaan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga pekerjaan benar-benar selesai. loyalitas merupakan bentuk tetap berada dalam organisasi walaupun dalam kondisi buruk sekalipun. Kejujuran pada organisasi merupakan penanaman mental jujur dalam bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Membina pengabdian solidaritas merupakan menumbuhkan rasa senasib sepenanggungan terhadap pekerjaan yang ada dalam organisasi dan gotong royong merupakan bentuk rasa kebersamaan yang dihadapi dalam bekerja dengan sama merasa masih rata-rata kurang.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Silalahi (1994) setiap pimpinan dalam melaksanakan pembinaan harus mengetahui cara yang tepat terhadap sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi, terutama dalam mengadakan pembinaan pegawai supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Sasaran pembinaan pegawai bertujuan untuk; (1). bidang pengetahuan yang bertujuan untuk: meningkatkan pengetahuan tentang kebijakan dan peraturan perusahaan,

meningkatkan prestasi kerja para bawahan hingga mencapai taraf yang dituntut oleh jabatan yang bersangkutan, membina karyawan muda untuk regenerasi dan pelestarian pimpinan organisasi, dan meningkatkan kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi; (2). Bidang fungsional yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas melalui penjurusan ketrampilan, mengembangkan ketrampilan baru, pengetahuan, pengertian dan sikap, menggunakan dengan tepat peralatan baru, mesin, proses dan tata cara pelaksanaan yang baru dan meningkatkan efisiensi kerja; (3). Bidang afektif yang bertujuan untuk membina mutu dan moral kerja, mengurangi pemborosan, kecelakaan dan biaya yang tidak perlu, mengurangi kadaluarsa dalam ketrampilan teknologi, metode, proses, produk dan pengu-rusan, meningkatkan rasa tanggung jawab kesetiaan atau loyalitas dan kejujuran pada organisasi, dan membina pengabdian solidaritas dan gotong royong.

SIMPULAN

Pembinaan PNS di KPU Provinsi Riau belum berjalan sebagaimana mestinya. Upaya yang dilakukan Pimpinan Sekretariat KPU dalam rangka meningkatkan prestasi kerja masih kurang. Dari tiga dimensi pembinaan yang dijadikan ukuran dapat diketahui yang paling rendah adalah pembinaan pada fungsional yakni dalam upaya organisasi dalam rangka meningkatkan kemahiran atau ketrampilan daripada pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang tertinggi adalah pada pembinaan afektif yakni pembinaan yang dilakukan untuk pegawai bersikap dan berperilaku dalam bekerja.

Pada pembinaan pengetahuan pegawai masih kurang mendapatkan sosialisasi serta penambahan wawasan dalam hal pekerjaan dan dalam pengembangan pengetahuannya dan juga dalam hal fungsional pegawai masih belum mendapatkan pelatihan secara teknis mengenai pekerjaan terakhir dalam hal pembinaan afektif adalah kurang setuju (44.2%) yang berarti masih kurangnya pembinaan yang dilakukan untuk pegawai bersikap dan berperilaku dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Islamy, I. 1987, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, 1984, *An Introduction to the Study of Public Policy*, Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Lester, 1987, *Public Policy Implementation Evaluation of The Field and Agenda for Future Research Policy Studies Riview*, Quantum Vol No.1.
- Mappa, Syamsu. 1984. *Teori Belajar Mengajar*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Meter dan Horn, 1975, *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*, Administration and Society 6.
- Nugroho, R. 2006, *Kebijakan Publik untuk Negara-negara Berkembang*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ripley, Randal B., 1995, *Analysis in Political Science*, Nelson Hall Publication, Chicago.
- Silalahi, Bennett N.B. 1994, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sunggono, B. 1994, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Jakarta: Sinar Grafika
- Tangkilisan, H. N. 2003, *Implementasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Lukman Offset.
- Thoha, Miftah. 1989, *Prilaku organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Fisip UGM
- Wahab, 1997, *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- William, E. 1971, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.