



MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBINAAN KETENAGAAN DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BENGKULU

¹Jamidi (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu)

¹e-mail: jamidiasar@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini menganalisis manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Subyek penelitian adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang ketenagaan, Kepala seksi, dan pegawai di bidang ketenagaan Dikbud Provinsi Bengkulu. Teknik Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket atau kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan deskriptif kualitatif, hasil penelitian antara lain : 1. rencana program kerja dan program kegiatan Bidang Ketenagaan cukup tersusun dengan baik meskipun kurang begitu sempurna dalam penerapannya. Namun perencanaan yang tersusun dalam bentuk laporan tertulis tersebut cukup mengarah dan merepresentasikan tujuan yang hendak dicapai, 2. pengorganisasian Bidang Ketenagaan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Kenyataan ini didukung dengan fakta sudah adanya bagan struktur organisasi dalam ruangan Bidang Ketenagaan meskipun Bidang Ketenagaan telah melakukan penunjukkan dan bahkan juga sudah diputuskan dalam SK yang ditanda tangani oleh Gubernur Provinsi Bengkulu. 3. secara umum Pembinaan Bidang Ketenagaan sudah memenuhi standar kualitas minimal, seperti yang direkomendasikan kementerian pendidikan nasional. Hanya saja hampir separuh dari sarana dan prasarana mengalami kerusakan dan belum diperbaiki hingga kini.dan 4. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan juga lebih berorientasi pada bimbingan dan pemahaman terhadap kondisi permasalahan yang dihadapi dan bagaimana mencari alternative solusi.

Kata kunci: *peningkatan mutu, kinerja pegawai bidang ketenagaan*

PENDAHULUAN

Kedudukan pegawai, sangatlah strategis dan menentukan kinerja suatu organisasi. Bagaimanapun lengkapnya fasilitas kerja, kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, harapan karir yang cemerlang, semuanya baru akan berarti jika pegawai yang ada di dalam organisasi kerja tersebut berkualitas. Karena itu peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan

kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Namun demikian kenyataan di lapangan menunjukkan begitu lemahnya kondisi sumber daya pegawai, terutama di jajaran pemerintahan. Hal ini menurut Siagian (1987) disebabkan karena



kurangnya dari aspek keterampilan. Beliau lebih lanjut mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai Indonesia yaitu : (1) kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil Keputusan; (2) kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan; dan (3) kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya *Automatic Data Processing* (ADP) atau *Electronic Data Processing* (EDP).

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta pegawai negeri sipil (PNS). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan PNS selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja PNS juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah PNS dengan para *stakeholders*-nya. PNS di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Sinar Harapan). (Sasongko dan Sahono, 2016) Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah PNS dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap PNS bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka. PNS atau sering disebut birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Kondisi kerja seperti diketengahkan di atas semakin penting untuk segera diperbaiki secara seksama. Apalagi sejak awal tahun 2017 sudah menjadi kebijakan pemerintah pengelolaan guru tingkat SMA baik itu guru SMA maupun guru SMKN yang selama ini berada di bawah binaan Kabupaten Kota sudah dalihkan ke tingkat Provinsi. Jumlah mereka sangat besar, belum lagi ditambah dengan pegawai sekolah baik dari sekolah negeri maupun swasta. Bertambahnya beban kerja seperti ini maka mengharuskan bidang pembinaan pegawai kantor Dinas Pendidikan Bengkulu perlu segera berbenah diri dengan mengadakan berbagai terobosan menuju pada kinerja terbaik sehingga mampu memberikan pelayanan sebagaimana diharapkan. (Asri, Marwan dan Gunawan, 1996)

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dirumuskanlah masalah penelitian ini sebagai berikut ini. Bagaimanakah manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Diknas Provinsi Bengkulu?

Masalah khusus penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- Bagaimanakah perencanaan manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu?
- Bagaimanakah pengorganisasian manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu?
- Bagaimanakah pelaksanaan manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu?
- Bagaimanakah monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu?



Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan secara mendalam dan komprehensif manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan secara mendalam dan komprehensif tentang:

- a. Perencanaan dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
- b. Pengorganisasian dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
- c. Pelaksanaan Peningkatan dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
- d. Monitoring dan evaluasi dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif karena permasalahan atau sasaran penelitian ini adalah berkaitan dengan manajemen peningkatan mutu pegawai bidang ketenagaan di Dikbud Provinsi Bengkulu. Metode deskriptif kualitatif dipertimbangkan untuk digunakan karena sangat tetap dengan karakteristik penelitian ini yang menhendaki pendalaman fokus penelitian dengan baik dan secara natural.

Subyek penelitian adalah orang, benda atau objek yang dapat memberikan data tentang penelitian. Dalam penelitian kualitatif umumnya yang menjadi sampel lebih kecil, karena penelitian ini lebih mengarah pada

proses dari pada produk. Teknik analisa data ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang ketenagaan di Diknas Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menjadikan subjek penelitian adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang ketenagaan, Kepala seksi, dan pegawai di bidang ketenagaan Dikbud Provinsi Bengkulu.

HASIL PENELITIAN

1. Perencanaan dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai Bidang Pembinaan Ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Perencanaan merupakan langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu proses dalam menentukan rencana, mulai dari menyusun perencanaan, identifikasi kebutuhan, pegawai atau staf, sumber daya pendukung (sarana dan prasarana), identifikasi pasar, calon mitra, perencanaan kegiatan, perencanaan pengawasan, perencanaan evaluasi dan tindak lanjut serta halangan/tantangan dan peluang dalam penyelenggaraannya (Burhanudin,1998). Sedangkan Handoko (1995) mengungkapkan bahwa perencanaan meliputi: 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, dan 2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Rencana program kerja yang terdapat pada Bidang Ketenagaan masih terbatas pada langkah-langkah yang akan dilakukan pada saat-saat tertentu dan tidak tersusun secara sistematis sehingga belum mengarah pada tujuan yang hendak dicapai. (Sasongko,2015). Padahal suatu program kerja tidak akan berjalan lancar dan memperoleh hasil yang maksimal apabila tanpa adanya perencanaan yang baik dan matang. Penerapan secara sistematis daripada pengetahuan yang tepat guna untuk mengontrol dan menentukan arah



kecenderungan perubahan, menuju pada tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pokok perencanaan: 1) suatu rencana/perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol setiap langkah pekerjaan, 2) bila terpaksa terjadi hambatan/kendala maka demi tetap tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, maka rencana/perencanaan dapat digunakan untuk memberi arah perubahan seperlunya.

2. Pengorganisasian dalam manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai Bidang Pembinaan Ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Sedangkan Sudaryanto dalam Asrin (2006) mengungkapkan bahwa organisasi pegawai Bidang Ketenagaan adalah sistem kerja sama dari kelompok orang, barang, atau unit tertentu yang berkaitan dengan pembinaan demi mencapai suatu tujuan. Mengorganisasikan pegawai Bidang Ketenagaan berarti: a) kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam pengelolaan pembinaan b) mendeskripsikan pekerjaan dan tugas-tugas pelaksanaannya, c) mengklasifikasikan tugas-tugas pelaksanaan dalam pekerjaan-pekerjaan operasional, d) mengumpulkan pekerjaan-pekerjaan operasional dalam kesatuan-kesatuan yang berhubungan dan dapat di manajemen, e) menetapkan syarat-syarat pekerjaan, f) menyelidiki dan menempatkan orang perorangan pada pekerjaan yang tepat, g) mendelegasikan otoritas yang tepat kepada masing-masing manajemen, h) memeriksa fasilitas ketenaga-kerjaan dan sumber daya lainnya, serta i) menyesuaikan pembinaan ditinjau dari sudut hasil-hasil pengendalian.

3. Pelaksanaan manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen untuk mengarahkan dan memberikan perintah. Melalui pelaksanaan, penyimpangan dalam bentuk apapun dari rencana yang telah disusun akan diperkecil, juga memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi. Suryosubroto (2004) mengemukakan bahwa pengarahan adalah sebagai usaha untuk menjaga agar apa yang direncanakan dapat berjalan seperti yang dikehendaki. Sedangkan Arikunto dalam Suryosubroto (2004) menyatakan bahwa pengarahan adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan terhadap orang-orang yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam hal ini pengarahan dapat dilakukan melalui berbagai cara: 1) melakukan orientasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan oleh individu maupun kelompok, 2) memberikan petunjuk umum dan petunjuk khusus baik secara lisan dan tulisan, secara langsung ataupun tidak langsung.

4. Monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai bidang pembinaan ketenagaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Monitoring dan evaluasi bukanlah seberapa sering dilakukan monitoring dan evaluasi dan hanya sekedar 'awas' sehingga dikatakan berhasil, akan tetapi apa yang harus dan perlu dilakukan dalam monitoring dan evaluasi. Proses monitoring dan evaluasi harus dijadikan sebagai bagian dari proses fasilitasi, pendampingan dan 'pembengkakan' sehingga yang terjadi bukan monitoring dan evaluasi semata akan tetapi merupakan proses pembantu dan pembimbing (BP-PLSP, 2005)

Daryanto (1998) mengungkapkan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan



tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Anaroga (1993) yang mengungkapkan bahwa pengendalian atau monitoring dan evaluasi adalah suatu proses untuk memastikan bahwa aktivitas aktual perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan yang akan mencatat kearah tujuan dengan memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya, untuk mengambil tindakan korektif sebelum terlambat.

KESIMPULAN

Pertama, rencana program kerja dan program kegiatan Bidang Ketenagaan cukup tersusun dengan baik meskipun kurang begitu sempurna dalam penerapannya. Namun perencanaan yang tersusun dalam bentuk laporan tertulis tersebut cukup mengarah dan merepresentasikan tujuan yang hendak dicapai; Kedua, pengorganisasian Bidang Ketenagaan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Kenyataan ini didukung dengan fakta sudah adanya bagan struktur organisasi dalam ruangan Bidang Ketenagaan meskipun Bidang Ketenagaan telah melakukan penunjukkan dan bahkan juga sudah diputuskan dalam SK yang ditanda tangani oleh Gubernur Provinsi Bengkulu.

Ketiga, Pelaksanaan secara umum pembinaan Bidang Ketenagaan sudah memenuhi standar kualitas minimal, seperti yang direkomendasikan kementerian pendidikan nasional. Hanya saja hampir separuh dari sarana dan prasarana mengalami kerusakan dan belum diperbaiki hingga kini;

Keempat, monitoring dan evaluasi yang dilakukan juga lebih berorientasi pada bimbingan dan pemahaman terhadap kondisi permasalahan yang dihadapi dan bagaimana mencari alternative solusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga. 1993. Manajemen Bisnis. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Asri, Marwan dan Gunawan Adisaputro. 1996. Anggaran Perusahaan, Edisi ketiga. BPFE, Yogyakarta
- Asrin, Mulidah, S., Triyanto, E., 2006. Upaya Pengendalian Respon Emosional Pasien Hipertensi dengan Terapi Musik Dominan Frekuensi Sedang. The Soedirman Journal of Nursing; 4(1):41-45.
- Burhanudin, Baharudin. 1998. Dikutip dari www.yahoo.com. "Pengukuran Kinerja Sektor Publik dengan Menggunakan Balanced Scorecard".
- Daryanto. 1998. Kamus umum bahasa Indonesia. Apollo. Surabaya.
- Handoko, 1995. KLimatologi Dasar. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Sasongko, Rambat Nur.dkk 2015. Panduan Pembuatan Tesis. MAMP.Unib
- Sasongko, RN dan Sahono, Bambang. 2016. Desain, Inovasi Manajemen Sekolah. Jakarta: Skany Publikr
- Siagian, Sondang P, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset
- Suryosubroto, 2004, Proses Belajar Mengajarn di Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta