Kybernan : Jurnal Studi Kepemerintahan
Vol. 7 No. 2 Bulan September Tahun 2024
P-ISSN: 2502-2539/ E-ISSN: 2684-9836

UPAYA PEMBINAAN PERILAKU ADMINISTRATIF DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU

Mahyudin
Mahasiswa Program Doktor Ilmu Administrasi Publik.
Universitas Hasanuddin
Email: mahyudinjema@yahoo.co.id

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah mengkaji perbedaan perilaku sumber daya organisasi yang menyebabkan keanekaragaman persepsi dan pola pikir dalam menginterpretasikan tugas-tugas organisasi. Oleh karena itu diperlukan pembinaan perilaku administrasi yang diarahkan pada terciptanya kesamaan perilaku dan pandangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan prinsip, doktrin, kebijakan, aturan, dan budaya organisasi.
Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi lapangan, wawancara kepada informan serta mengumpulkan data yang bersumber pada data sekunder. Data tersebut kemudian ditabulasi sesuai kebutuhan dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif deskriptif sehingga dapat menghasilkan suatu pemahaman dan definisi yang ilmiah.
Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dalam upaya mewujudkan efisiensi kerja pegawai, peranan pembinaan perilaku administrasi menduduki posisi penting, dimana dengan sistem pembinaan perilaku administrasi yang jelas dan efektif dalam pelaksanaanya, memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan efisien. Wujud pembinaan perilaku administrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau, dilakukan melalui sutu kebijakan yang jelas dan sistematis meliputi: (a). Peningkatan etos kerja/disiplin kerja pegawai melalui bimbingan informal-motivatif dan formal edukatif. (b). Peningkatan kemampuan profesionalisme pegawai melalui pengembangan program diklat secara terencana. (c). Peningkatan karier pegawai melalui sistem, metode dan mekanisme yang jelas. (d). Peningkatan kesejahteraan ekonomi pegawai melalui pembinaan dan pemberian insentif di luar gaji, pelayanan perumahan dan pengadaan baju kantor, telah membawa dampak positif bagi peningkatan efisiensi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.
Kata Kunci: Pembinaan, Perilaku Administratif, Efisiensi Kerja

Abstract, this research conduct to explain the differences in resources of organization who had diversity of perceptions and thought patterns in interpreting organizational tasks. Therefore, it is necessary to foster administrative behavior which is directed at creating similarities in behavior and views in carrying out their duties in accordance with the principles, doctrine, policies, rules and culture of the organization.
This research uses a qualitative descriptive research method by conducting field observations, interviews with informants and collecting data sourced from secondary data. The data is then tabulated according to needs and then analyzed qualitatively descriptively to produce a scientific understanding and definition.
The results of this research show that to realize employee work efficiency, the role of administrative behavior development occupies an important position, where a clear and effective administration behavior development system allows employees to work efficiently. The form of fostering administrative behavior at the Baubau City Human Resources Development Personnel Agency is carried out through a clear and systematic policy including: (a). Increasing employee work ethic/work discipline through informal-motivational and formal educational guidance. (b). Increasing employee professionalism capabilities through planned development of training programs. (c). Enhancement of employee careers through clear systems, methods and mechanisms. (d). Increasing the economic welfare of employees through coaching and providing incentives outside of salaries, housing services and providing office clothes, has had a positive impact on increasing employee work efficiency at the Baubau City Human Resources Development Personnel Agency.
Keywords*: Coaching, Administrative Behavior, Work Efficiency.*

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Pendahuluan

Dewasa ini semakin disadari bahwa aset yang terpenting bagi suatu organisasi adalah tenaga kerja manusia. Hal ini dapat dipahami karena tenaga kerja manusia menduduki posisi sentral dan tak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakan dan memanfaatkan segenap sumber daya lainnya seperti dana, materil, dan sarana kerja. Oleh karena itu usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi kerja selalu mendapat prioritas utama, termasuk di lingkungan organisasi pemerintah.

Di dalam mengimplementasikan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan yang semakin rumit dan kompleks serta cenderung melahirkan fungsi-fungsi yang baik, maka kedudukan unsur personil (pegawai) selaku perencana, pengelola dan pelaksana segenap program pembangunan menduduki posisi yang penting dan strategis khususnya dalam upaya mewujudkan efisiensi dan efektifitas kerja, karena pegawailah yang mengendalikan segenap proses pekerjaan.

Berdasarkan konteks pemikiran di atas, maka segenap pegawai perlu diarahkan kepada suatu kebiasaan atau perilaku yang memungkinkan terwujudnya tujuan organisasi secara efisien, yang secara teoritik dirumuskan sebagai upaya pembinaan perilaku administrasi. Perilaku administrasi dimaksud adalah keseluruhan watak, kebiasan, ciri dan konsepsi yang seharusnya ditampilkan oleh suatu organisasi kerja terutama dalam menjalankan fungsinya.

Upaya pembinaan perilaku administrasi ini dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam pengembangan organisasi, mengingat setiap individu dalam organisasi memiliki temperamen, watak, kepribadian, cita-cita, keinginan dan harapan yang relatif berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini menyebabkan pula keanekaragaman persepsi dan pola pikir dalam menginterpretasikan tugas-tugas organisasi.

Oleh karena itu diperlukan pembinaan perilaku administrasi yang diarahkan pada terciptanya kesamaan perilaku dan pandangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan prinsip, doktrin, kebijakan, aturan, dan budaya organisasi.

Salah satu sasaran utama dari pelaksanaan pembinaan perilaku administrasi adalah terciptanya efisiensi kerja dalam organisasi. Efisiensi kerja dimaksud adalah terselengggaranya segenap proses kegiatan organisasi dengan cepat, tepat, dan tanpa menimbulkan pemborosan sumber daya yang digunakan. Dalam organisasi pemerintahan, terciptanya efisiensi kerja semakin mendapat perhatian mengingat tugas-tugas pembangunan yang senantiasa berkembang. Namun demikian sampai saat ini, tingkat efisiensi kerja dalam organisasi pemerintah demikian masih rendah, yang antara lain terlihat dari tingginya tingkat pemborosan, penyimpangan dan penyelewengan dalam pelaksanaan tugas pembangunan (Subiakto,2010:87).

Rendahnya efisiensi kerja ini hampir dialami seluruh organisasi pemerintahan, termasuk di lingkungan kantor BKPSDM Kota Baubau. Hal ini didasarkan atas pengamatan sementara penulis dalam kegiatan pra penelitian dimana terlihat bahwa tingkat pemborosan dari aspek waktu dan tenaga relatif tinggi, antara lain tingginya tungggakan kerja karena kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas kantor, pelaksanaan tugas yang kurang sesuai dengan sistem, metode dan prosedur.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Rendahnya efisiensi tersebut di atas diduga disebabkan oleh rendahnya intensitas pembinaan perilaku administrasi di lingkungan BKPSDM Kota Baubau. Oleh karena itu, fokus telaah dalam penulisan ini adalah upaya pembinaan perilaku administratif dalam meningkatkan efisiensi kerja pada BKPSDM Kota Baubau.

Tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mendeskripsikan upaya pembinaan perilaku administratif dalam meningkatkan efisiensi kerja pada BKPSDM Kota Baubau. Untuk mendeskripsikan faktor yang menghambat dan mendukung upaya pembinaan perilaku administratif terhadap terciptanya efisiensi kerja pada BKPSDM Kota Baubau.

Tinjauan Pustaka

Menurut Indrawijaya (2010) perilaku organisasi mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergolong dalam organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi dan pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi.

Menurut Siagian (2016) dalam organisasi modern, pembinaan terhadap perilaku administrasi dimaksudkan untuk mengarahkan perilaku para pelakunya sesuai kebutuhan dan kepentingan organisasi tanpa melupakan kebutuhan dan harapan setiap pribadi. Dalam melakukan pembinaan perilaku administrasi ini, peranan kepemimpinan (manajemen) sangat penting karena merekalah yang harus melakukan pembinaan.

Kusnadi (2010) berpendapat bahwa "inti kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap manajemen dalam mengarahkan perilaku tersebut adalah dengan cara memberikan keyakinan kepada para bawahannya bahwa cara yang terbaik untuk tercapainya tujuan-tujuan pribadi mereka adalah melalui tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

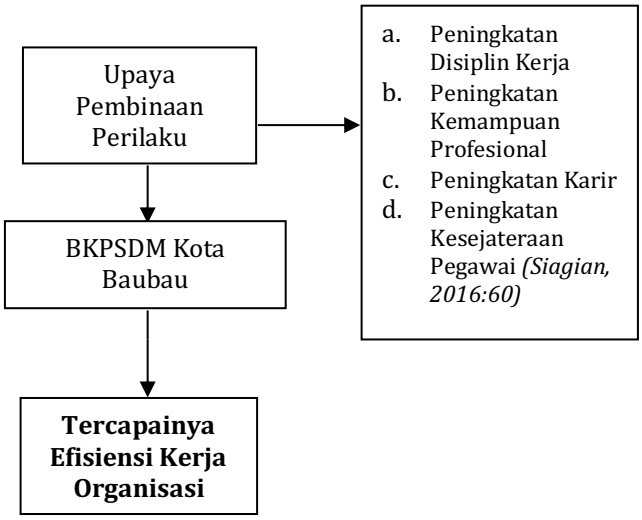
Secara lebih tegas, Timpe (2010) mengemukakan bahwa pembinaan perilaku administrasi adalah suatu proses pembinaan yang sistematis, terencana, terprogram dalam upaya membangun sikap mental para anggota organisasi, sehingga baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi anggota dapat tercapai secara optimal.

Menurut Partogi (2011) pola perilaku administrasi organisasi dalam pemerintahan diarahkan pada terwujudnya tujuan dan sasaran pembangunan secara efisien, efektif dan optimal. Dalam hal ini, perilaku administrasi di kembangkan dengan menekankan pada aspek pelayanan dan perlindungan terhadap kepentingan orang banyak.

Menyadari pengembangan organisasi yang selalu mengarah kepada kemajuan yang lebih kompeks, semakin diperlukan efisiensi kerja. Kesadaran akan pentingnya efisiensi kerja dalam upaya mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi, dimulai sejak lahirnya "Gerakan Manajemen Ilmiah" (*Scientific Management Movement*) yang dipelopori oleh F.W.Taylor (1856-1915) di Amerika Serikat

Menurut Sugiono (2014) alasan utama diperlukannya efisiensi kerja dalam setiap organisasi, bertitik tolak dari kenyataan bahwa tujuan yang hendak dicapai organisasi pada hakekatnya mempunyai sifat yang tidak terbatas, sedangkan "alat" yang digunakan untuk pencapaian tujuan tersebut sangat terbatas. Kenyataan demikian mendorong para akademisi dan praktisi untuk terus menerus berusaha mencapai alternatif-alternatif terbaik yang memungkinkan efisiensi kerja organisasi dapat terwujud secara optimal.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan dengan beberapa pertimbangan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Moleong (2012) yaitu: Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan ganda. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan Informan. Metode ini lebih peka dan lebih menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Lofland dan Lofland dalam Moleong (2012) mengatakan bahwa untuk mengumpulkan berbagai data, keterangan dan informasi digunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut: (1) Obsevasi, melakukan pengamatan dan penelitian langsung di lokasi penelitian untuk melengkapi dan mendukung data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara. (2) Wawancara (*Interview*), yakni peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan Kepala BKPSDM Kota Baubau. (3) Study kepustakaan, dilakukan dengan cara mempelajari dan mencatat bahan-bahan bacaan, makalah, Internet, dan laporan BKPSDM Kota Baubau.

Pembahasan

Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang sebelumnya bernama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam lingkup kota Baubau yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung pada Walikota sebagai unsur Pemerintah Daerah Kota Baubau, yang bertugas melakukan kegiatan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Walikota

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Baubau dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi SDM Aparatur di Kota Baubau.

Pengelolaan manajemen SDM Aparatur tersebut mulai dari perencanaan, penataan, rekruitmen, formasi dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis digital dan pendistribusian PNS sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi serta peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.

Di dalam pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dikemukakan di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau mempunyai fungsi: (1).Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian; (2).Perencanaan dan pengembangan pegawai daerah; (3) Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kota; (4).Pengelolaan urusan kesekretariatan; (5).Pembinaan terhadap jabatan struktural dan fungsional; (6).Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Pada tahun 2023, Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau berjumlah 38 orang yang terdiri dari tenaga struktural dan tenaga fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

Tabel 1. Distribusi PNS BKPSDM Kota Baubau menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	IV/a sd IV/c	4	10.53
2	III/a sd III/d	28	73,68
3	II/a sd II/d	6	15,79
4	I/a sd I/d	-	-
Jumlah		38	100,00

Sumber: BKPSDM Kota Baubau Tahun 2024

Tabel 2. Distribusi PNS BKPSDM Kota Baubau menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S3	0	-
2	S2	1	2,63
3	S1	29	76,32
4	DIV/DIII/DII	2	5,26
5	SMA	6	15,79
6	SMP	-	-
Jumlah		38	100,00

Sumber: BKPSDM Kota Baubau Tahun 2023

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Upaya Pembinaan Perilaku Administratif Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada BKPSDM Kota Baubau.

Pelaksanaan pembinaan perilaku administratif BKPSDM Kota Baubau didasari atas struktur yang ada, sarana dan prasarana pendukung serta kewenangan yang tersedia dan sumber daya manusia yang dimiliki. Berjalannya sistem administrasi yang baik dapat berpengaruh terhadap sistem pembinaan yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Baubau baik dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun tugas-tugas umum yang menyangkut pelayanan terhadap pejabat sehingga pelayanan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Masuknya sebuah dokumen yang berasal dari luar instansi atau bagian dalam mewujudkan kegiatan dengan mekanisme seperti telah diuraikan tersirat di dalamnya hubungan-hubungan yang bersifat hierarki, prosedural, komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal. Aplikasi kegiatan pelaksanaan seperti terciptanya transparansi, keterbukaan, outputnya dapat diukur, tepat waktu, efisiensi merupakan salah satu penjadwalan yang telah ditetapkan oleh aparat yang dipercaya mengemban tugas-tugas administrasi. Mekanisme ini merupakan salah satu aspek yang mampu memberi dorongan dan semangat kerja untuk menyelenggarakan fungsi mengatur, membina, mengembangkan pembinaan penyelesaian semua urusan baik teknik maupun operasional. Berdasarkan uraian di atas berarti mekanisme pelaksanaan tugas-tugas administrasi pada BKPSDM Kota Baubau selalu diadakan pembinaan, sudah berjalan cukup prima dengan mekanisme pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Realisasi dari ke-4 kebijakan pembinaan perilaku administratif di lingkungan BKPSDM Kota Baubau tersebut di atas, akan ditelaah lebih jauh sebagai berikut:

a. Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai.

Pembinaan dan peningkatan etos kerja/disiplin kerja pegawai merupakan dasar terbentuknya perilaku yang diharapkan, dari setiap pegawai. Etos kerja dimaksud adalah sikap, pandangan, kebiasaan dan sifat-sifat serta cara kerja yang memiliki dan ditampilkan semua pegawai, baik secara individu maupun secara kolektif dalam organisasi.

Etos kerja yang positif memungkinkan tumbuhnya disiplin kerja yaitu adanya ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan perundang-undangan yang ada. Selanjutnya dengan tumbunya disiplin kerja memungkinkan terselenggaranya tugas-tugas organisasi dengan efisien dan efektif.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pembinaan etos kerja/disiplin pegawai dalam rangka pembinaan perilaku adminisrasi pada BKPSDM Kota Baubau dilakukan melalui pendekatan informal dan formal. Pendekatan informal dilakukan melalui pemberian bimbingan, arahan, petunjuk dan keteladanan kepada seluruh pegawai secara kontinyu. Pendekatan formal dilakukan dengan berupaya menegakkan aturan disiplin. kedua pendekatan di atas dinilai cukup, yang antara lain dapat dilihat dari pengakuan informan, Kepada informan diminta tanggapannya tentang perolehan bimbingan/arahan dan penjelasan/petunjuk dari atasannya (penjelasan/petunjuk dari atasannya secara langsung atau lebih tinggi) maupun dari pihak lain yang berkompoten sehubungan dengan hakekat tugas pekerjaannya. Pertanyaan yang diajukan adalah “berapa kali dalam tiga bulan terakhir ini memperoleh bimbingan/arahan dan petunjuk”. Kabag Umum mengatakan “Dalam

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

meningkatkan efisiensi kerja pegawai tentunya perlu pembinaan secara berkelanjutan agar kesalahan yang terjadi tidak berulang lagi, dengan adanya pembinaan terus menerus maka akan menciptakan pegawai yang profesional dalam bidangnya" (Hasil Wawancara, 20 Juni 2024).

Hal senada yang diungkapkan oleh Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati yang mengatakan: "Untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai perlu pembinaan kedisiplinan yang ketat agar penyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga bukan hanya itu-itu saja yang dikerjakan". (Hasil Wawancara, 21 Juni 2024).

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa intensitas penerapan pendekatan secara informal-persuasif dalam menumbuhkan etos kerja dan disiplin sebagai unsur penting dan rupanya pembinan administrasi, relatif cukup baik. Kondisi seperti ini dapat ditafsirkan sebagai tingginya perhatiannya dan prakarsa dari setiap pimpinan terhadap pentingnya aspek bimbingan dalam membangun perilaku administrasi yang baik.

Selanjutnya untuk melihat efektif atau tidaknya bimbingan dan arahan yang diberikan atau apakah bimbingan yang diberikan teraplikasi baik dalam arti dapat meningkatkan etos kerja, kepada informan ditanyakan "bagaimana penilaiannya terhadap etos kerja pegawai BKPSDM Kota Baubau dilihat dari kebiasaan/cara kerja yang ditampilkan. Kadis BKPSDM, Wa Ode Muhibbah Suryanimengatakan: Etos kerja pegawai BKPSDM Kota Baubau cukup baik, misalnya tingkat kedisiplinan pegawai yang datang pada jam 07.30 WITA begitu pulang 16.00 WITA, karena di Kabupaten Buton menerapkan lima hari, jadi mulai hari senin sampai hari jum'at jam kerjanya" (Hasil Wawancara, 12 Juni 2024).

Hal senada diungkapkan oleh Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati mengatakan: Hampir setiap harinya kami dihimbau untuk masuk kantor tepat karena ini penting dalam meningkatkan kinerja pegawai utamanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat" (Hasil Wawancara, 14 Juni 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukan bahwa etos kerja dan disiplin kerja pegawai BKPSDM Kota Baubau, dalam kategori "Sedang" dalam arti, belum seluruhnya pegawai dapat menampilkan etos kerja yang baik. Adapun alasan informan mengatakan etos kerja dan disiplin kerja pegawai relatif "sedang dan rendah" adalah masih adanya pegawai yang kurang mematuhi jadwal kerja (datang/pulang kantor dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan).

Sebagian informan mensinyalir bahwa tingkat etos kerja dan disiplin kerja belum optimal, sesuai hasil pengamatan penulis, dengan mengamati daftar hadir pegawai dalam 3 bulan terakhir, diperoleh gambaran bahwa terdapat banyak pegawai yang tidak di kantor (absen) tanpa pemberitahuan. Berikut data tentang absensi pegawai dapat dilihat pada dibawah ini.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Tabel 3. Keadaan Absensi Informan Dalam 3 Bulan Terakhir (Januari–Maret 2024)

Informan Menurut Golongan	Jumlah	Kondisi Absensi								
		Januari			Februari			Maret		
		A	I	H	A	I	H	A	I	H
Gol. IV	1	-	1	3	-	2	2	-	1	3
Gol. III	21	3	3	4	6	-	4	5	2	3
Gol. II	6	5	-	9	6	1	7	7	2	5
Jumlah	28	8	4	16	12	3	13	12	5	11

Sumber: BKPSDM Kota Baubau Tahun 2024

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa rata-rata terdapat 12 orang yang tidak hadir di kantor tanpa pemberitahuan kepada atasan langsung masing-masing sebagaimana aturan tata tertib yang ada. Kondisi ini dapat ditafsirkan bahwa tingkat etos kerja atau disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Dari wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Baubau, diperoleh informasi bahwa kondisi etos kerja/disiplin kerja pegawai memang relatif belum optimal, terlihat dari seringnya pegawai menampilkan kebiasaan-kebiasaan yang buruk seperti diungkapkan sebagian informan di atas. Namun demikian menurut informasi tersebut, jumlah kebiasaan buruk tersebut relatif sedikit dan tidak sampai berdampak besar terhadap pelaksanaan tugasnya. Mereka senantiasa dipantau dan dibimbing secara persuasif-motivatif. Pernyataan informan di atas, searah dengan pengamatan penulis, dimana dengan mengamati tingkat pegawai yang melakukan pelanggaran displin relatif kecil dan cenderung menurun setiap tahun.

b. Peningkatan Kemampuan Profesional

Pembinaan perilaku administrasi selain diarahkan pada terbentuknya sikap mental yang positif di kalangan pegawai, juga diarahkan pada peningkatan mutu kerja pegawai. Pembinaan perilaku administrasi pada BKPSDM Kota Baubau, dalam kaitannya dengan peningkatan kemampuan profesional aparat ialah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) meliputi (1) Pendidikan khusus penjenjangan dan (2) latihan-latihan pengembangan (*on the job training*).

Jenis diklat yang ditelaah adalah penyelenggaraan latihan pengembangan kemampuan teknis operasional (*profesionalisme*) sedang pendidikan khusus penjenjangan lebih diorientasikan pada peningkatan karir pegawai. Menurut hasil wawancara dengan Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati mengatakan: Pengiriman peserta latihan tersebut didasarkan atas permintaan dari atas, sedang penentuan peserta didasarkan atas penilaian prestasi kerja. Sama halnya yang diungkapkan oleh Kadis BKPSDM, Wa Ode Muhibbah Suryani mengatakan: “Pegawai di BKPSDM Kota Baubau kebanyakan sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan misalnya seperti saya pernah mengikuti Pelatihan SPAMA sebelum menjabat sebagai kepala bagian. Pelatihan ini bermanfaat sebagai prasyarat dalam kenaikan

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

golongan atau menjadi kepala bagian/kepala dinas dll jabatan pimpinan. (Hasil Wawancara, 20 Juni 2024).

Hal serupa diungkapkan oleh Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati mengatakan: "Pendidikan dan pelatihan yang selama ini cukup baik dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai. Seharusnya pelatihan-pelatihan ini dilakukan minimal 1 kali/triwulan, sehingga semua pegawai bisa mendapatkan kesempatan secara bergiliran mengikuti pelatihan tersebut, cukup di wilayah Kabupaten Buton saja karena jikalau di luar daerah membutuhkan anggaran yang banyak untuk mengikuti pelatihan tersebut. (Hasil Wawancara, 14 Juli 2024).

Selanjutnya, untuk melihat efektifitas atau tidaknya pelaksanaan latihan tersebut, maka perlu ditelaah bagaimana tingkat kemampuan profesional pegawai sendiri dalam hal ini penulis akan mengamati tingkat kecakapan, keahlian dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mengimplementasikan tugasnya. Berikut tanggapan informan terhadap tingkat kecakapan/keahlian dan tanggungjawab pegawai pada BKPSDM Kota Baubau. Sama halnya yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan dan Diklat BKPSDM Kota Baubau, Laode Abdul Rachman mengatakan: "Kadang-kadang pegawai/staf disini salah dalam melaksanakan tugasnya misalnya kita suruh saja mengetik surat menyurat kadangkalah masih salah, itu adalah contoh kecil masih kurangnya penguasaan bidang dan tugasnya, oleh karena itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus.. lagipula pembinaan dalam hal administrasi itu perlu juga dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja pegawai sehingga tidak lagi memboros kerja, tenaga dan waktunya". (Hasil Wawancara, 12 September 2024).

Demikian halnya dari segi tingkat tanggungjawab sebagai pencerminan kemampuan profesional pegawai informan menilai dalam kategori sedang, dan menilai rendah dengan alasan seringnya suatu tugas yang diberikan kepada pegawai terbengkalai (tanpa penyelesaian).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan profesional aparat dilihat dari kecakapan/keahlian dan tanggungjawabnya cukup baik namun demikian, berbagai permasalahan seperti yang diungkapkan sebagian informan di atas perlu mendapat perhatian.

Hal ini penting, karena hasil pengamatan penulis juga menunjukan bahwa tingkat penyelesaian tugas belum sepenuhnya tercapai sesuai jadwal/rencana kerja yang telah ditetapkan, yang tampak dari tingginya tunggakan kerja. Data yang diperoleh menunjukan bahwa jam lembur perbulan pada BKPSDM Kota Baubau masih mencapai rata-rata 25-30 jam, dengan biaya Rp. 750.000 s/d 1.000.000,- perbulan. Hal ini jelas merupakan salah satu unsur pemborosan baik dana maupun tenaga (tidak efisien). Pengamatan ini searah dengan pandangan informan. Dimana pegawai sering menunda pekerjaan yang mengakibatkan terhambatnya proses pekerjaan dan mengandung unsur pemborosan tersebut, menunjukan bahwa kemampuan profesional aparat masih perlu ditingkatkan. (Hasil Observasi, 12 September 2024).

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

c. Peningkatan Karir Pegawai

Dalam rangka untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, semua aparat yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya di tempat kerjanya sebagai salah satu upaya pemberdayaan aparat. Pengembangan karir berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama. Pengembangan karir pegawai juru ketik akan terlihat dalam peningkatan keterampilan mengetiknya karena kemahiran mengetik tetap diperlukan dengan penuh tanggungjawab. Demikian halnya dengan tugas lain seperti menjadi juru tulis, sekretaris kantor, kepala bagian tata usaha atau kepada biro dan sebagainnya. Untuk mengetahui apakah pihak atasan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada bawahannya dapat dilihat pada wawancara dengan Kabag Umum yang mengatakan: "Kami selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai apalagi hal tersebut baik untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kebijakan tentang penentuan pengembangan karir itu tergantung pada pemerintah Kabupaten Buton kami bisa menyarankan untuk berusaha taat dan bersikap disiplin agar bisa mendapatkan penilaian yang baik terhadap pekerjaan kami." (Hasil Wawancara, 13 September 2024)

Hal senada diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan dan Diklat BKPSDM Kota Baubau, Laode Abdul Rachman yang mengatakan: "Sebenarnya dalam proses pengembangan karir masih merupakan tanggung jawab pemerintah Kabupaten yaitu BKD Kabupaten Buton, kami hanya mengusulkan tapi dari bawah tercipta disiplin pegawai jadi itulah merupakan patokan dalam mengembangkan karir pegawai tersebut". (Hasil Wawancara, 13 September 2024).

Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati mengatakan: "Dalam rencana pengusulan yang mendapatkan penghargaan dari pemerintah daerah hanya 8 orang yang diusulkan untuk mendapatkan satyalencana, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerja pegawai begitu pula berpengaruh besar terhadap perkembangan karir ke depan pegawai BKPSDM Kota Baubau". (Hasil Wawancara,14 September 2024)

Berdasarkan wawancara di atas menunjukan bahwa Kepala Bagian sebagai atasan memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan karir di tempat kerja. Pengembangan karir tersebut memberikan dampak positif pada kelancaran penyelesaian tugas-tugas organisasi. Dengan pengembangan karir tersebut diharapkan pada bawahan mampu untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam organisasi dengan berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang mereka dapatkan dalam pengembangan karirnya.

Dari wawancara di atas terlihat bahwa sampai pada tahun 2024, jumlah pegawai BKPSDM Kota Baubau yang telah mengikuti pendidikan khusus adalah dari jumlah keseluruhan pegawai BKPSDM Kota Baubau. Mengamati data di atas, tampak bahwa unit kerja yang paling banyak mengikuti pendidikan khusus ini adalah Bagian Umum dari total peserta, hal ini menunjukan bahwa perkembangan karier pegawai pada BKPSDM Kota Baubau, cukup baik dibanding dengan beberapa unit kerja lain. Kondisi ini diakui oleh unit kerja lain, dimana dari wawancara langsung dengan sejumlah Kepala Bagian, diperoleh penjelasan bahwa perkembangan karier pada Bagian Umum sedikit lebih maju karena para pegawai pada bagian

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

tersebut, umumnya direkrut dari pejabat-pejabat Daerah Kabupaten Buton yang memang telah memenuhi syarat untuk diprioritaskan mengikuti Diklat. Dengan demikian penyimpangan dalam menentukan peserta diklat tidak ada, karena semuanya didasarkan pada persyaratan dan penilaian yang obyektif.

d. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Salah satu faktor utama yang mendorong orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan materialnya (kesejahteraan ekanomi). Besarnya insentif yang diterima mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan gairah kerja, makin besar insentif yang diberikan semakin tercukupi kebutuhannya, sehingga mereka menemukan ketenangan dalam melaksanakan tugasnya, dan akhirnya berpengaruh positif bagi mutu kerja yang dihasilkan. Dari wawancara langsung dengan penjabat bagian umum, diperoleh penjelasan bahwa insentif (pendapatan) pegawai terdiri dari gaji, tunjangan, honor dan bonus. Keempat komponen pendapatan ini diharapkan dapat menunjang kesejahteraan ekonomi pegawai. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pegawai pada BKPSDM Kota Baubau, kepada informan ditanyakan apakah insentif yang diperoleh telah memuaskan dalam arti dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, Kepala Bidang Pengembangan dan Diklat BKPSDM Kota Baubau, Laode Abdul Rachman mengatakan: "Gaji pegawai negeri sipil selama ini sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga, hanya saja perlu pengelolaan yang baik terhadap keuangan. Karena itu sekarang diperlukan pegawai yang bisa memanfaatkan gaji yang diterima setiap bulan, ditambah gaji lain-lain seperti gaji 13-an yang diterima setiap tanggal 13 perbulan, tunjangan, dll. (Hasil Wawancara, 12 September 2024).

Berbeda yang diungkapkan oleh Kabid Pensiun, Status & Kepeg, Ernawati mengatakan: Kalau gaji perbulan saya kira sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari tapi jikalau ada kebijakan kenaikan insentif pegawai saya mendukung karena gaji yang selama ini diterima sekedar untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai yang berumah tangga" (Hasil Wawancara, 12 September 2024).

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat untuk insentif berupa gaji, cukup memuaskan dalam arti gaji yang diterima telah dapat menunjang kebutuhan primernya (sadang, pangan, dan papan). Insentif di luar gaji berupa honor, bonus dan tunjangan. Diluar gaji, dominan informan mengatakan tidak memuaskan dalam arti tidak menunjang pemenuhan kebutuhan baik primer maupun sekundernya beberapa informan mensinyalir bahwa insentif di luar yang seharusnya diberikan, sering tidak diberikan tanpa alasan yang rasional.

Menyimak wawancara di atas tanpa bahwa insentif yang diterima pegawai belum sepenuhnya menjamin kesejahteraan ekonominya. Kenyataannya ini diakui oleh pejabat pada BKPSDM Kota Baubau setelah dikonfirmasi dalam wawancara langsung. Bahkan menurutnya tingkat pendapatan pegawai saat ini hanya mampu memenuhi kebutuhan hidup minimumnya. Untuk mengatasi masalah ini menurut informasi tersebut BKPSDM Kota Baubau menempuh bebrapa langkah kebijakan yaitu antara lain memberikan pelanyanan perumahan pegawai bagi golongan I, II dan III yang telah memiliki masa kerja 5 tahun dan saat ini sementara dipikirkan pengadaan mobil khusus transportasi pegawai BKPSDM Kota Baubau.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Secara konsepsional, efisiensi kerja adalah tercapainya sasaran kerja dengan cepat, tepat dan rapi tanpa adanya unsur pemborosan, kesalahan dan penyimpangan dalam proses pekerjaan. Di lingkungan suatu organisasi upaya mewujudkan efisiensi kerja, antara lain dilakukan melalui pembinaan perilaku administrasi seperti yang telah diuraikan pada bagian terdahulu.

Dengan demikian antara intensitas pembinaan perilaku administrasi dengan tingkatan efisiensi terdapat hubungan yang erat dalam arti intensitas pembinaan administratif dalam semua cakupan akan menentukan efisiensi kerja pegawai.

Pada bagian ini efisiensi kerja pegawai BKPSDM Kota Baubau, akan dibahas dengan mengacu pada batasan operasional efisiensi kerja tersebut di atas. Dengan demikian, tingkat efisiensi kerja akan diamati dari aspek (1) tingkat kecepatan, ketepatan dan kerapian dalam melaksanakan tugas, dan (2) tingkat pemborosan sumber daya, kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Kadis BKPSDM, Wa Ode Muhibbah Suryani mengatakan: “Dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kadangkala pegawai kurang efisien sehingga yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan hanya sehari tapi karena masih banyaknya kesalahan kadang-kadang 2 hari baru selesai, misalnya penyusunan laporan kegiatan/triwulan biasanya ditunda hal inilah yang sering menghambat penyelesaikan tugas mereka. (Hasil Wawancara, 12 September 2024).

Kepala Bidang Pengembangan dan Diklat BKPSDM Kota Baubua, Laode Abdul Rachman mengatakan: “Kurangnya kualitas sumber daya manusia seperti sarjana (SI) dapat mempengaruhi hasil kerja. Seharusnya pegawai yang ada dibagian umum ini memperbanyak sarjana”. (Hasil Wawancara, 12 Juni 2024).

Dari wawancara di atas dapat dilihat tanggapan informan terhadap kondisi efisiensi kerja pegawai sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan perilaku administratif dilingkungan BKPSDM Kota Baubau. Untuk indikator tingkat kecepatan, ketepatan dan kerapihan dalam pelaksaan tugas, dominan informan menilani dalam kriteria sedang, dalam arti belum seluruhnya pegawai bekerja dengan cepat, tepat dan rapih. Adanya kebiasaan pegawai menunda pekerjaan, seringnya hasil pekerjaan tidak sesuai rencana dan seringnya hasil pekerjaan terkesan sembrono (asal jadi).

Selain itu, efisiensi kerja pegawai BKPSDM Kota Baubau, dapat pula diamati dari kondisi absensi (daftar hadir). Terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran informan di kantor masih cukup tinggi, yaitu rata-rata terdapat 12 orang absen tanpa pemberitahuan kepada atasan langsung. Kondisi ini menurut penulis merupakan salah satu penyebab kurang efisiennya proses pekerjaan, karena selain menyebabkan tertundannya pekerjaan, juga dapat membawa dampak yang lebih luas seperti pemborosan baik dana maupun waktu.

Menyimak keseluruhan data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat eifisiensi kerja pegawai pada BKPSDM Kota Baubau, telah cukup baik namun beberapa informasi di atas perlu mendapat perhatian.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdahulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Upaya pembinaan perilaku administrasi menduduki posisi penting, dimana dengan sistem pembinaan perilaku administratif dalam meningkatkan efisiensi kerja pada BKPSDM Kota Baubau, dilakukan melalui sutu kebijakan yang jelas dan sistematis meliputi: a).Peningkatan disiplin pegawai melalui bimbingan informal-motivatif dan formal edukatif. b).Peningkatan kemampuan profesionalisme pegawai melalui pengembangan program diklat secara terencana, c).Peningkatan karier pegawai melalui sistem, metode dan mekanisme yang jelas. d).Peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pembinaan dan pemberian insentif di luar gaji, pelayanan perumahan dan pengadaan baju kantor.

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut perlu lebih ditingkatkan sistem pembinaan perilaku administratif melalui pendekatan-pendekatan yang praktis dan kondusif serta lebih diorietasikan pada hal-hal yang secara langsung dapat membentuk sikap mental yang positif, meningkatkan produktifitas kerja karena hanya dengan mentalitas yang baik ditunjang oleh kemampuan profesional dan produktifitas kerja yang tinggi, memungkinkan terwujudnya efisiensi kerja.Perlunya meningkatkan efisiensi kerja di BKPSDM Kota Baubau terutama pada struktur organisasi jelas, komunikasi lancar, fasilitas yang memadai, sumber daya manusia yang berkualitas.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved

Daftar Pustaka

Indrawijaya, Adam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Bandung.

Kusnadi, Hamzah. 2010. *Efektifitas Kepemimpinan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Mauled, Moelyono. 2012. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Bina Aksara. Jakarta.

Maslow, Abraham. 1973. *Motivation and Personality, Harper and Row*. Edisi ke-2 New York.

Moleong, Lexy. J .2012, Metode *Penelitian Kualitatif.* Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Pariati, Budi. 2012. *Beberapa Pendekatan Pengembangan Organisasi*. Bina Aksara. Jakarta.

Potlak, Partogi. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. UGM Press. Yogyakarta.

Saragi, Bintan. 2018 *Perilaku Organisasi dan Pengembangan Terhadap Produktifitas Organisasi*. Prisma. Jakarta.

---------, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung.Jakarta.

Siagian.S.P.2016. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung. Jakarta.

Subiakto. 2010. *Produktivitas Daerah Birokrasi*. PT. Madya Asri. Jakarta.

Sugiono. 2014. *Konsep Efisiensi dan Efektivitas Kerja dalam Organsiasi Modern*. Madya Asri. Jakarta.

Timpe, Dale. 2010. *Motivasi Pegawai Negeri*. PT.Madya Konputindo. Jakarta.

Westra, Pariata. 2014. *Variabel-Variabel Efisiensi Kerja dalam Organisasi*. PT. Dian Jakarta.

Idris, I K. 2018. "Government Social Media in Indonesia: Just Another Information Dissemination Tool." *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication* 34 (4): 337–56. https://doi.org/10.17576/JKMJC-2018-3404-20.

Setyanto, B, J Wiwoho, M Jamin, and Isharyanto. 2020. "Local Democracy: Election of Regional Head and Regional Deputy Head in the Noken System in Papua Indonesia." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, no. 6: 353–66. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85081960430&partnerID=40&md5=65ec37223588d7ecd2daa569d00d8544.

2024©Kybernan–ISSN: 2684-9836. All rights reserved