

**PELAKSANAAN FUNGSI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
SELATAN DALAM PENINGKATAN PELAYANAN KEPADA
MASYARAKAT DI BAGIAN UMUM KANTOR BUPATI
KABUPATEN NIAS SELATAN**

SKRIPSI

YAN UTAMA PUTRA LASE

NPM : 07 851 0033

Program Studi Ilmu Pemerintahan



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN FUNGSI PEMERINTAH
KABUPATEN NIAS SELATAN DALAM
PENINGKATAN PELAYANAN KEPADA
MASYARAKAT DI BAGIAN UMUM KANTOR
BUPATI KABUPATEN NIAS SELATAN**

Nama Mahasiswa : **YAN UTAMA PUTRA LASE**

No. Stambuk : **07 851 0033**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

Drs. H.M. Yusuf Harahap

PEMBIMBING II

Dra. Rosmala Dewi, MPd.

DEKAN

DRS. H.M. HUSNI THAMRIN NST, MSI.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang pertama ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmad-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“PELAKSANAAN FUNGSI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN DALAM PENINGKATAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DI BAGIAN UMUM KANTOR BUPATI KABUPATEN NIAS SELATAN”**.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah penulis buat sibuk maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Drs. H.M. Husni Thamrin Nst, MSI, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area,
- Bapak Drs. HM. Yusuf Harahap, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing I penulis.

- Ibu Dra. Rosmala Dewi, MPd. Selaku Dosen Pembimbing II penulis.
- Kepada Bapak Tongoni Tafonao, BA Selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan beserta rekan kerja dimana penelitian ini dilakukan.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda, bagi keduanya bakti dan doa penulis. Demikian juga bagi seluruh keluarga, semoga kebersamaan ini tetap menyertai kita selamanya. Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, Mei 2009

Penulis

Yan Utama Putra Lase
NPM : 07 851 0033

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
E. Kerangka Pemikiran	6
F. Hipotesis	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengertian Pegawai	11
B. Pengertian Pelayanan.....	16
C. Pengertian Pembinaan Pegawai	17
D. Tujuan Pembinaan Pegawai	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Populasi dan Sampel	24
B. Metode Pengumpulan Data	24
C. Variabel dan Definisi Operasional	25
D. Metode Analisis Data	27

BAB IV. BAGIAN UMUM KANTOR BUPATI KABUPATEN NIAS SELATAN	28
A. Sejarah Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.....	28
B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.....	29
C. Struktur Organisasi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan	29
BAB V. ANALISIS DAN EVALUASI	34
A. Pelaksanaan Pelayanan Kepada Masyarakat Oleh Aparatur Pemerintahan Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan	34
B. Pertanggung Jawaban Aparatur Pemerintahan Dalam Pelaksanaan Pelayanan Kepada Masyarakat	37
C. Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan	41
D. Kedudukan Pimpinan Dalam Pelaksanaan Pengawasan Pelayanan Masyarakat	44
E. Hambatan-Hambatan Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat	47
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Peranan Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Negara adalah sangat penting dan menentukan di dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional seperti tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melakukan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam rangka untuk mencapai Tujuan Nasional sebagai tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, berkedaulatan tinggi dan sadar tanggung jawab sebagai Aparat Negara dan juga Abdi Masyarakat, kiranya perlu dibina sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja yang dibuktikan dengan nyata.

Oleh karena itu untuk mencapai kesempurnaan Aparatur yang dicita-citakan itu pada dasarnya diperoleh dari pada orang-orang atau pegawai yang bermental tinggi dan baik. Setiap manusia akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat dalam menunaikan tugasnya demi tercapainya tujuan yang dikehendaki.

Sehubungan dengan itu, maka kepada setiap Pegawai Negeri perlu dilakukan pengawasan terhadap aktivitas dan perilakunya dalam melakukan penyelenggaraan tugas Pemerintahan dan Pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pegawai Negeri merupakan unsur yang paling penting dalam suatu instansi Pemerintahan, karena pegawai inilah yang menggerakkan segala sumber daya yang ada di Pemerintahan serta yang akan mengendalikannya. Oleh karena itu Pemerintah harus memberikan perhatian yang serius terhadap para pegawai sebagaimana dengan sumber daya lainnya.

Dalam melaksanakan fungsinya, seorang atasan tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankannya. Dengan demikian seorang atasan harus mampu mempengaruhi seluruh pegawai agar mau bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh Pemerintah. Untuk itu atasan perlu mengadakan suatu sistem pengawasan kepada pegawai, sehingga mereka bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam pelaksanaannya tindakan pengawasan terhadap kegiatan pelaku-pelaku suatu organisasi termasuk halnya kepada pegawai negeri selaku pelaku organisasi pemerintahan tidak jarang dilakukan berlebihan, sehingga tidak jarang pengawasan yang dilakukan tersebut menghambat kreativitas daripada si pegawai negeri itu sendiri. Pihak atasan terlalu menyadari bahwa mereka berada pada pihak yang harus dipatuhi sehingga terkadang terbit penekanan rasa takut pada pegawai bawahannya, sementara terkadang pegawai bawahan tidak mengerti apa yang akan dikerjakan tanpa adanya perintah dari pihak atasan. Ini merupakan problema tersendiri dari suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Dalam kapasitas

yang di atas perlu dilakukan tindakan pengawasan. Dan dengan sebab yang demikian pula tindakan pengawasan yang dilakukan tidaklah berlebihan dan seyogianya harus dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Sebagai daerah penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah aparatur pemerintah yang terdapat di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil penelitian pendahuluan ditemukan suatu keadaan bahwa kedudukan aparatur belum terfungsikan secara tepat dalam hal pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Faktor utamanya adalah adanya rasa pamrih para aparatur dalam melayani kepentingan masyarakat dan rasa pamrih tersebut diwujudkan dengan rasa mengharapkan imbalan.

Disisi lainnya keadaan yang ditemukan adalah kurangnya sarana prasarana dalam hal melakukan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apabila instansi terendah ini melakukan pelayanan kepada masyarakat seringkali file atau data yang dibutuhkan terlebih dahulu dicari dan memakan waktu.

Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menuangkannya dalam suatu karya ilmiah dengan judul skripsi : **"Pelaksanaan Fungsi Pemerintah Kabupaten Nias Selatan Dalam Peningkatan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan"**.

B. Perumusan Masalah

Sudah menjadi kenyataan bahwa di dalam setiap usaha akan terdapat masalah-masalah, demikian pula halnya dengan Bagian Umum Kantor Bupati

Kabupaten Nias Selatan. Pengungkapan suatu permasalahan dalam pembahasan skripsi ini adalah sangat penting terutama sekali apabila dihubungkan dengan pembahasan yang akan dilakukan kelak.

Sehubungan dengan itu, untuk mengetahui lebih dalam tentang peranan aparatur pemerintahan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

“ Bagaimanakah fungsi pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat oleh aparatur pemerintahan di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan”.

C. Pembatasan Masalah

Masalah, sebagaimana yang dikemukakan oleh RA. Suhardi, adalah :

“ Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari suatu kelompok soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana menuntut supaya cepat diselesaikan ”.¹

Sedangkan Winarno Surakhmad mengemukakan bahwa :

“ Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. ”²

¹ Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directive*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003, hal. 1.

² Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 2002, hal. 34.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka agar pembahasannya tidak kabur, dibutuhkan suatu pembatasan terhadap masalahnya.

Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menghindari adanya uraian-uraian yang justru tidak relevan dengan masalah yang akan dibahas.

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Fungsi dan kedudukan aparatur pemerintahan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
2. Ruang lingkup lokasi penelitian yaitu Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.
3. Pelaksanaan kerja tahun anggaran 2007/2008.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi tujuan penelitian adalah :

Suatu riset khususnya dalam ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji suatu pengetahuan. Menemukan berarti memperluas dan menggali apa yang tidak ada, sedangkan menguji kebenarannya dilakukan jika apa yang sudah ada atau menjadi diragukan jika apa yang sudah ada atau menjadi diragukan.³

Sesuai dengan judul yang telah dipilih untuk dibahas dalam skripsi ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1997, hal. 3.

1. Untuk mengetahui apakah fungsi dan kedudukan aparatur pemerintahan mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui hambatan dan kendala dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.
3. Untuk menerapkan dan memperbandingkan teori-teori ilmu pemerintahan dalam prakteknya di lapangan.



2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah yang diungkapkan terdahulu dan sekaligus mencari jalan untuk pemecahannya berdasarkan pengetahuan ilmiah, sehingga dapat diterapkan sesederhana mungkin.
- b. Guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penulisan ini didasari atas pengertian dari pada administrasi kepegawaian dan juga peningkatan pelayanan masyarakat.

Seperti telah diketahui bersama bahwa di dalam setiap organisasi sangat membutuhkan peranan manusia mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mendorong agar tujuan dapat terlaksana dengan baik, maka

organisasi harus dapat melakukan tindakan pengawasan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sondang P. Siagian :

Pengawasan berarti suatu proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standard yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana. Pengawasan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan program kerja yang dianalisa, dirumuskan dan telah ditetapkan, sebelumnya dan diselenggarakan dalam wadah yang telah disusun untuk maksud tertentu .⁴

Sedangkan administrasi diartikan sebagai " segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu ".⁵

Administrasi kepegawaian adalah " segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa untuk melaksanakan tujuan tertentu. Masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan pemberian balas jasa dan pemberhentian ".⁶

Ditopang oleh keadaan-keadaan di atas maka Ilmu Administrasi tidaklah begitu saja membuat seseorang akan menjadi pemimpin yang baik, tentulah pula dilakukan upaya-upaya lain untuk meningkatkan efisiensi kerja para pegawai dalam suatu organisasi. Inilah yang mendasari kerangka pemikiran dari uraian-uraian pembahasan-pembahasan selanjutnya.

⁴ Sondang P. Siagian, *Eksekutif Yang Efektif*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2005, hal. 140.

⁵ Sumber Saparin, *Tata Pemerintahan Desa dan Administrasi Pemerintahan Desa*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999, hal. 20.

⁶ The Liang Gie, I, *Administrasi Perkantoran*, Nur Cahaya, Yogyakarta, 2001, hal. 12.

Tidak dapat disangkal keadaan yang mengatakan :

Dalam kehidupan organisasi, manusia bukanlah satu-satunya asset organisasi. Sumber-sumber lain yang ada dalam organisasi seperti uang, mesin, bahan yang semakin lama semakin canggih, organisasi tersusun rapi dan prosedur kerja yang ditata secara sistematis adalah beberapa contoh dari assets tersebut .

Akan tetapi semua sumber-sumber lain itu pada dirinya tidak banyak berarti, karena sumber tersebut tidak mempunyai kemampuan insitistik untuk memberikan manfaat bagi organisasi yang memilikinya tanpa diragukan dan digunakan oleh manusia.

Telah diakui pula bahwa dengan kemajuan yang pesat dewasa ini dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, berbagai teori, asas ilmiah, model dan teknik serta proses kerja telah banyak ditemukan dan dimanfaatkan. Tujuannya agar berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan manfaat yang optimal . Namun betapapun besarnya kemajuan ilmiah yang diperoleh, fakta masih tetap menunjukkan bahwa usaha optimalisasi yang terus-menerus tampaknya masih tetap memberikan kemungkinan untuk lebih ditingkatkan lagi. Dengan kata lain, terlihat usaha yang sungguh-sungguh, baik di kalangan Pemerintah maupun swasta untuk mengusahakan agar kegiatan optimalisasi itu meningkat menjadi usaha maksimalisasi.

Usaha tersebut bukan hanya dapat dipahami, melainkan juga memang harus dilakukan. Minimal berdasarkan alasan bagi kepentingan organisasi pemerintahan sesuai dengan tugasnya.

Kerangka pemikiran yang diuraikan di atas memberikan pandangan kepada kita bahwa manusia adalah faktor tenaga kerja yang baik, meskipun ia berada dalam ruang waktu yang diperbantukan dengan alat-alat teknologi, tetapi tetap kondisi sentralnya dipegang oleh manusia. Maka dalam kegiatan pemerintahan dibutuhkan suatu prosedur tata kerja yang dituangkan dalam bentuk administrasi. Tetapi kondisi dari prosedur administrasi yang baik tersebut tentulah tidak akan tercapai tanpa adanya suatu umpan balik kepada hajat yang ingin dicapai oleh organisasi dimana seseorang tersebut bekerja, maka dalam hal ini peran organisasi secara langsung juga akan membentuk prosedur administrasi yang baik sehingga pelaku-pelaku administrasi itu dapat menjalankannya dengan baik, bukan memberikan kepada pelaku-pelaku administrasi tersebut bagaimana tata cara melaksanakan tugasnya terutama dalam melayani masyarakat yang berhajat pada kegiatan organisasi tersebut. Pelayanan menjadi penting karena pada dasarnya bukan kepentingan banyak pihak yang diutamakan dalam kegiatan pelayanan ini tetapi kepentingan dari negara sebagai sumber pendapatannya, sehingga dengan demikian mutu pelayanan yang diberikan harus dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan suatu sistem administrasi.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang mengantarkan kemudahan dalam merumuskan hipotesis penelitian, maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang harus di uji kebenarannya melalui suatu penelitian.

Untuk memberikan suatu pernyataan terkaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Kemudian hubungan tentatif ini akan di uji validitasnya menurut teknik-teknik yang sesuai untuk keperluan pengujian. Bagi seorang peneliti, hipotesis bukan merupakan suatu hak yang menjadi vested interest, dalam artian hipotesis harus selalu diterima kebenarannya itu. ⁷

Berdasarkan hal-hal di atas, maka hipotesis yang diambil atas permasalahan yang telah dikemukakan adalah :

“ Semakin meningkat fungsi dan kedudukan aparatur pemerintahan, maka tingkat pelayanan kepada masyarakat semakin baik “.



⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hal. 195.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pegawai

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai.

A.W. Widjaja berpendapat " Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) ".⁸

Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan " Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga - lembaga pemerintah

⁸ A.W. Widjaja, *Administrasi kepegawaian*. Rajawali, 2006, hal. 13.

maupun dalam badan-badan usaha ".⁹

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan " pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta ".¹⁰

Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah :

" Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya – karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan " ¹¹

⁹ Ibid, hal. 15

¹⁰ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2004, hal. 5.

¹¹ Ibid, hal. 4.



Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya – karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan,
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih,
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan),
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan,
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Oleh karena yang menjadi objek penelitian penulis pada Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan adalah pegawai negeri. Ada dua pengertian pegawai negeri menurut UU Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan,
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Karena dalam penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil, maka selanjutnya hanya dijelaskan mengenai perincian Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai negeri sipil pusat,
 2. Pegawai negeri sipil daerah,
 3. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.
- ad. 1. Pegawai negeri sipil pusat.
- a. Yang bekerja pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan,
 - b. Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.

¹² Soewarno Handyaningrat, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta, 2006, hal. 147

- c. Yang diperbantukan atau yang dipekerjakan pada Kantor Pemerintahan Propinsi Dan Kabupaten/Kota.
- d. Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya,
- e. Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.

ad. 2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai negeri sipil daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota.

ad. 3. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kepemimpinan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No. 43 Tahun 1999.

Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

B. Pengertian Pelayanan

Suatu hal yang dapat dipahami tentang suatu unsur yang diberikan dalam pelayanan ini adalah memberikan apa yang dibutuhkan oleh pihak yang hendak dilayani. Kesulitan dalam memberikan pengertian tentang pelayanan ini adalah disebabkan sedikitnya yang memberikan pengertian tentang pelayanan dan bahkan tidak ada sama sekali. Tetapi meskipun demikian pengertian tentang pelayanan tetaplah ada meskipun hal tersebut ditemukan di dalam pengertian pelayanan akan sebatas kamus saja.

Sehubungan dengan hal tersebut, W.J.S. Poerwadarminta, mengatakan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia tentang pengertian dari kata pelayanan ini.

“ Pelayanan berasal dari kata layan, penambahan unsur imbuhan pe (r) memberikan arti bahwa pelayanan adalah perbuatan (cara hal yang sebagainya) melayani ; misalnya cepat dan memuaskan, layanan, perlakuan; misalnya selama ini mereka tidak mendapat yang semestinya “¹³

Pelayanan dalam pembahasan skripsi ini adalah suatu sikap organisasi yang dalam perannya adalah bersifat melayani. Dengan perkataan lain bahwa sifat pelayanan di dalam hal ini adalah merupakan aktivitas melayani bagi kepentingan masyarakat banyak. Dalam sikap melayani perusahaan (organisasi) tersebut tidak dapat berdiri sendiri hanya sebatas dalam kegiatannya saja tetapi ia harus didukung oleh suatu konsep yang sejalan atau mendukung dari usaha pelayanan yang diberikannya. Dengan hal tersebut pelayanan disini tidak dapat berdiri sendiri,

¹³ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal. 573.

harus ditopang juga oleh sistem keorganisasian yang baik pula.

Jadi konsep pelayanan jika menguntungkan bagi suatu organisasi, atau pelayanan diberikan karena sikap atau tujuan organisasi itu adalah untuk memberikan pelayanan dan dari sini pula profit (keuntungan) bagi Bergeraknya organisasi tersebut (perusahaan). Jadi konsep melayani di dalam hal ini berbeda dengan konsep yang dianut oleh masyarakat luas terutama di dalam tujuan pekerjaan melayani tersebut. Individu atau sekelompok orang membuat pekerjaan melayani tanpa dimaksudkan untuk mencari sesuatu kepentingan atas sikap pelayanan tersebut. Tetapi berbeda dengan suatu organisasi yang bergerak untuk mencari profit, sikap melayani disini dituangkan dalam suatu konsep bahwa ada sekelompok orang (individu) yang membutuhkan pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi (perusahaan) dimana pelayanan yang diberikan perusahaan (organisasi) juga dimaksudkan untuk membiayai kelangsungan organisasi (perusahaan) tersebut sekaligus untuk mencari keuntungan daripadanya. Dalam hal demikian maka pemberian pelayanan dalam hal ini tidak lain seperti menjual jasa.

C. Pengertian Pembinaan Pegawai

Dalam organisasi pemerintah, yang menentukan tercapai tidaknya tujuan atau misi pemerintah adalah pegawai negeri yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada kesiapan pegawai negeri itu sendiri. Hal ini dapat terwujud dengan adanya kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah disertai dengan mental yang baik, bersih, berwibawa,

berdaya guna dan sadar akan tanggung-jawabnya sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat.

Menurut A.W. Widjaja " pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan ".¹⁴

Bertitik tolak dari definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pembinaan pegawai penting dilakukan karena untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan sangat diperlukan pegawai yang berdaya guna atau pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut menurut Bintoro Tjokroamidjojo adalah :

1. Kemampuan dalam menyusun pedoman dan program,
2. Kemampuan merumuskan kebijaksanaan,
3. Kemampuan dalam pelaksanaan,
4. Kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan.¹⁵

Dengan melihat uraian tersebut di atas maka pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

¹⁴ A.W. Widjaja, *Op.Cit*, hal. 146.

¹⁵ Bintoro Tjokroamidjojo, *Manajemen Dalam Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hal. 71.

Dasar-dasar kebijaksanaan pembinaan pegawai yang telah ditetapkan itu menurut

Bintoro Tjokroamidjojo adalah :

1. Kebijakan Nasional,
Contoh : Ketetapan MPR tentang GBHN,
2. Kebijakan Umum.
Contoh : Keputusan Presiden tentang Repelita,
3. Kebijakan Pelaksanaan
Contoh : Krida kedua Kabinet Pembangunan IV
4. Kebijakan Tehnis.
Contoh : Peraturan Perundangan. ¹⁶

Dengan melihat uraian di atas maka dapat dipahami pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan salah satu kebijaksanaan pendayagunaan pegawai yaitu dalam GBHN antara lain disebutkan :

Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat makin ditingkatkan pengabdian dan kesetiannya kepada cita-cita perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan maupun untuk menggerakkan pembangunan dengan lancar dan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. ¹⁷

Jadi agar aparatur pemerintah mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan dapat menggerakkan pembangunan secara lancar maka perlu dilakukan usaha - usaha melalui peningkatan pendidikan dan latihan, pemberian promosi (penilaian potensi dan prestasi kerja yang objektif), mutasi, gaji dan uang pensiun yang cukup dan lain-lain.

¹⁶ *Ibid*, hal. 17.

¹⁷ *Ibid*, hal. 72

Pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai diarahkan untuk menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna.

Pembinaan pegawai dengan pemberian pendidikan dan latihan, mutasi atau promosi saja masih belum cukup. Pengertian pembinaan juga mencakup pada peningkatan disiplin pegawai. Disiplin perlu diterapkan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, menciptakan pegawai yang tidak hanya berdaya guna tetapi juga bersih, bertanggung jawab dan bermental baik. Dari pemikiran tersebut penulis mengutip pernyataan Musanef yang menerangkan bahwa :

1. Pembinaan pegawai dilandasi bahwa pegawai negeri sipil sebagai warga negara merupakan aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangaunan.
2. Pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efisien dan efektif.¹⁸

Selanjutnya asas-asas pembinaan pegawai adalah :

1. Setiap tenaga dipergunakan dan dimanfaatkan untuk kepentingan tugas (mission),
2. Penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan-jabatan dasar pada perencanaan kepegawaian yang efektif ke arah career planning,
3. Memperbesar kemampuan dan kecakapan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kemampuan dan perkembangan organisasi,
4. Diusahakan agar setiap orang atau pegawai berhasrat untuk mencapai prestasi kerja yang sebesar-besarnya,
5. Kesadaran nasional dipelihara dan ditingkatkan sebagai kepribadian pegawai negeri sipil sebagai anggota Korpri.¹⁹

¹⁸ Musanef, *Op.Cit*, hal. 22.

¹⁹ *Ibid*, hal. 23.

D. Tujuan Pembinaan Pegawai

Bintoro Tjokroamidjojo mengatakan tujuan pembinaan pegawai adalah : Agar aparatur negara atau pegawai baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk perusahaan milik negara dan daerah, sebagai aparatur perekonomian negara dapat mampu menjadi alat yang efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan pengabdian terhadap masyarakat.²⁰

Dari pernyataan di atas, penulis menyimpulkan bahwa tujuan utama dilakukannya pembinaan pegawai adalah untuk menciptakan pegawai yang bersih dan berwibawa serta dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu efektif dan efisien.

Pegawai atau aparatur negara yang bersih dan berwibawa maksudnya adalah pegawai yang seluruh tindak tanduknya dapat dipertanggung-jawabkan, baik dilihat dari segi peraturan perundang-undangan maupun moral atau nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.

Sedangkan efektif dan efisien dalam hal ini maksudnya adalah bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu dan rencana yang telah ditentukan, juga dalam menyelesaikan segala sesuatu dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

²⁰ Bintoro Tjokroamidjojo, *Op.Cit*, hal. 113.

Tujuan pembinaan adalah :

1. Membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan sehingga mampu bertindak sebagai pemrakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan,
2. Untuk mewujudkan aparatur negara agar mempunyai sikap mental yang tidak memboroskan sumber daya pembangunan dan dapat meningkatkan kemampuan pendapatan negara serta menyasrakan antara pembangunan sektoral dan regional dalam kesatuan politik, ekonomi dan HANKAM,
3. Untuk menggerakkan partisipasi rakyat dalam mendukung pelaksanaan program pemerintah serta menumbuhkan rasa memiliki dan memelihara hasil-hasil pembangunan,
4. Menjadikan aparatur negara memiliki kemampuan profesional, produktif, kreatif, inovatif serta tanggap dan peka terhadap aspirasi masyarakat di samping memiliki orientasi kemasa depan dan kesediaan menjadi pelopor dalam pembangunan.
5. Agar dalam diri aparatur negara timbul upaya untuk selalu memperbaiki diri dengan cara mengorganisasi kegiatannya dalam berbagai tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa pembinaan pegawai harus secara terus-menerus dilakukan sesuai dengan peningkatan pelaksanaan pembangunan nasional karena aparatur negara sebagai pemrakarsa pembaharuan dan penggerak pembangunan.

Di samping itu dengan adanya pembinaan, pegawai akan memiliki sikap mental yang baik dalam arti tidak memboroskan sumber daya pembangunan dan dapat meningkatkan pendapatan negara, memiliki kemampuan profesional, produktif, inovatif dan dapat menjadi pelopor dalam pembangunan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realita sosial) yang ingin diketahui.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 25 orang.

Sedangkan sampel, dikatakan oleh Sudjana :

“ Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti segala karekteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi. ²¹

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu sejumlah 25 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis memakai cara :

²¹ Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 2006, hal. 167.

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan dan literatur atau bahan lainnya yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (Field Research).

Dalam penelitian lapangan ini guna memperoleh data atau informasi dimana penulis langsung terjun ke lapangan dengan pokok permasalahan, dengan jalan mengadakan :

- a. Observasi, yaitu studi yang sengaja dan sistematis dengan jalan mengadakan pengamatan. Bentuk observasi adalah non-partisipasi, yaitu penulis tidak ikut serta berpartisipasi di dalam kegiatan pemerintahan atau kantor tempat penelitian, melainkan hanya mengamati objek penelitian tersebut.
- b. Interview (wawancara).
Yaitu dilakukan terhadap para pejabat yang berwenang untuk memberikan informasi, terutama dengan kepala-kepala bagian di lokasi penelitian skripsi ini.

C. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan dua variabel yang sangat menentukan dan saling berhubungan.

Kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independent Variable) atau disebut juga dengan variabel yang diselidiki pengaruhnya.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini “ Fungsi dan Kedudukan Aparatur pemerintahan ”, dengan indikatornya :

- a. Disiplin Kerja.
 - b. Kondisi kerja.
 - c. Fasilitas kerja.
 - d. Budaya kerja.
2. Variabel terikat (Independent Variable) atau disebut juga dengan variabel ramalan, yakni variabel yang diramalkan akan timbul sebagai akibat pengaruh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah “ peningkatan pelayanan , dengan indikatornya :
- a. Administrasi kependudukan.
 - b. Sosial kemasyarakatan
 - c. Pembinaan kemasyarakatan

Variabel-variabel di atas akan dijelaskan dalam bentuk definisi operasional sebagai berikut :

1. Variabel bebas “ Fungsi dan Kedudukan Aparatur Pemerintahan ” dengan indikatornya :

- a. Disiplin kerja.

Adalah peraturan –peraturan baik yang dibuat oleh atasan organisasi maupun juga oleh pemerintah dalam hal pelaksanaan kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

- b. Kondisi kerja.

Adalah merupakan keadaan dimana pekerjaan itu akan dilakukan baik itu

kebersihannya dan juga keberadaan lokasi kerja dari si pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

c. Fasilitas kerja.

Adalah sarana-sarana pendukung dilakukannya pekerjaan oleh si pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

d. Budaya kerja.

Adalah falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan sebagai pendorong dan merupakan perilaku dan pandangan yang terwujud dalam pelayanan untuk menyelesaikan pekerjaan.

1. Variabel terikat " pelayanan " dengan indikatornya :

a. Administrasi kependudukan.

Adalah bentuk pelayanan dalam bentuk surat-surat keterangan, dan lain sebagainya di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

b. Sosial kemasyarakatan

Turut serta dalam aktivitas dan kegiatan masyarakat dalam bidang sosial di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

c. Pembinaan kemasyarakatan

Sebagai wadah bagi masyarakat untuk dalam melakukan hubungan-hubungan yang bersifat ketatanegaraan di Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan.

A. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif.

Metode ini merupakan pemaparan dari hasil pengumpulan data sehingga pada akhirnya dapat diberikan kesimpulan dan saran.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan fungsi pemerintah dalam hal pelayanan kepada masyarakat belum berjalan secara baik, disebabkan aparatur pemerintahan masih menganggap bahwa kedudukan mereka lebih tinggi dari masyarakat, sehingga dalam sistem pelayanan yang diberikan sering kali adanya sikap pamrih serta mengharapakan imbalan.
2. Efektivitas pelayanan kepada masyarakat luas sangat ditentukan kebijaksanaan pimpinan di lingkungan instansi pemerintahan tersebut, karena pegawai bawahan dalam menentukan sikap pelayanan bersifat apatis dan menunggu petunjuk dari atasan.
3. Pembinaan karier pegawai (sumber daya manusia) dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, disiplin, mutasi, promosi maupun pemberian penghargaan dimana bidang-bidang tersebut harus dapat diterapkan secara tepat dengan waktu yang semaksimal mungkin dan dilakukan secara menyeluruh.

B. Saran

1. Hendaknya dalam melaksanakan pemberdayaan pegawai di lingkungan Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Nias Selatan dapat mencakup keseluruhan pegawai. Hal ini perlu dilakukan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan, disiplin, efektivitas kerja dari para pegawai. Ini terbukti dari hasil penelitian penulis di lapangan bahwa tidak keseluruhan pegawai mendapat pendidikan atau latihan. Sementara ada pegawai yang mendapat pendidikan dan latihan lebih dari satu kali.
2. Agar penilaian dan evaluasi terhadap pegawai dilakukan secara rutin, lengkap dan objektif sesuai dengan prosedur penilaian sehingga dengan demikian pegawai akan termotivikasi untuk bekerja lebih baik.
3. Diperlukan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai untuk dapat lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja selain pemberian kesempatan pendidikan dan latihan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, *Administrasi kepegawaian*. Rajawali, 2006.
- Arifin Abdurrachman, *Persoalan manusia Dalam Manajemen*, Majalah Administrasi Negara, LAN, Jakarta, Tanpa Tahun.
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Manajemen Dalam Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2004.
- Soewarno Handyaningrat, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta, 2006.
- Sondang P. Siagian, *Eksekutif Yang Efektif*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2005.
- Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 2006.
- Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directive*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003.
- Sumber Saporin, *Tata Pemerintahan Desa dan Administrasi Pemerintahan Desa*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1997.
- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran*, Nur Cahaya, Yogyakarta, 2001.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2004.
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 2002.
- Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan No. 22 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nias Selatan.
- Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 02 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan – Satuan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan.