

PEMBINAAN APARATUR PEMERINTAHAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS ORGANISASI DI BAPPEDA KOTA BINJAI

SKRIPSI

OLEH

WIWIK HANDAYANI NASUTION

NIM : 05 850 0041

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

M E D A N

2 0 0 9

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/9/23

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

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul Skripsi : PEMBINAAN APARATUR PEMERINTAHAN
DALAM PELAKSANAAN TUGAS ORGANISASI
DI BAPPEDA KOTA BINJAI**

Nama Mahasiswa : WIWIK HANDAYANI NASUTION

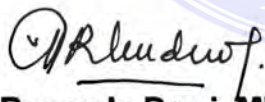
No. Stambuk : 05 850 0041

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyetujui

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I



Dra. Rosmala Dewi, MPd.

PEMBIMBING II



Drs. Irfan Simatupang, MSi.

DEKAN



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/9/23

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 (repository.uma.ac.id)1/9/23

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 **“Pembinaan Aparatur Pemerintahan Dalam pelaksanaan tugas Organisasi di Bappeda Kota Binjai”**.

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. H.M. Yusuf Harahap, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

- Ibu Dra. Rosmala Dewi, MPd, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
- Bapak Drs. Irfan Simatupang, MSi, selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
- Bapak Pimpinan Bappeda Kota Binjai beserta staf dan rekan kerja dimana penulis melakukan penelitian.
- 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.

Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Oktober 2009

Penulis

Wiwik Handayani Nasution
NPM : 05 850 0041

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 | 4 |
| E. Kerangka Pemikiran | 6 |
| F. Hipotesis | 7 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. Pengertian Pegawai | 9 |
| B. Pengertian Pembinaan Pegawai..... | 14 |
| C. Tujuan Pembinaan Pegawai | 18 |
| D. Pengertian Organisasi | 20 |
| E. Unsur-Unsur Dalam Struktur Organisasi | 23 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 25 |
| A. Populasi dan Sampel | 25 |
| B. Metode Pengumpulan Data | 26 |
| C. Variabel dan Definisi Operasional | 27 |

| | |
|---|-----------|
| D. Metode Analisis Data | 28 |
| BAB IV. DESKRIPTIF LOKASI PENELITIAN | 29 |
| A. Sejarah Ringkas Kota Binjai | 29 |
| B. Sejarah Singkat Pemerintahan Kota Binjai | 32 |
| C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Bappeda Kota Binjai | 35 |
| BAB V. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA..... | 37 |
| A. Sistem Pembinaan Yang Dijalankan | 37 |
| B. Kegiatan-kegiatan Dalam Rangka Pembinaan Pegawai..... | 39 |
| C. Hubungan Pembinaan dengan Efisiensi dan Efektivitas Kerja Pegawai | 46 |
| D. Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan dan Promosi Pegawai . | 48 |
| BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 57 |
| A. Kesimpulan | 57 |
| B. Saran..... | 58 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era pembangunan yang sedang berkembang dan juga berlangsung saat ini terlihat tuntutan tugas, wewenang dan tanggung-jawab yang semakin meningkat dan kompleks dari semua pihak.

Di kalangan organisasi baik Pemerintah maupun swasta semakin terasa perlunya penyelesaian tugas-tugas secara tepat, cepat, berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mencapai hal tersebut di atas diperlukan pembinaan terhadap pegawai-pegawai tersebut. Terutama di kalangan pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi khususnya dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat luas.

“ Dalam suatu penyelenggaraan kerja maka manusialah yang menduduki tempat yang vital. Teknik permesinan dapat ditingkatkan tetapi apabila tidak ada manusia yang menjalankan mesin-mesin maka mesin-mesin itu akan menjadi besi tua dan mati “. ¹

Sehingga tanpa manusia tujuan akan tetap tinggal tujuan belaka, bahkan dapat dipastikan bahwa organisasi ini sendiripun tidak mungkin ada.

Untuk kelancaran jalannya organisasi dalam usaha mencapai tujuan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat diperlukan adanya manajemen yang baik yaitu semua kegiatan dilandasi oleh suatu sikap kerja yang

¹ Arifin Abdurrachman, *Persoalan Manusia Dalam Manajemen, Majalah Administrasi Negara*, LAN, Jakarta, Tanpa Tahun, hal. 23.

benar-benar profesional. Prinsip seperti ini akan dapat dijalankan jika tenaga pelaksanaannya terdiri dari pegawai-pegawai yang memiliki keahlian, kecakapan dan kemampuan kerja yang tinggi dan juga dilandasi dengan rasa pengabdian dan tanggung-jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional yang tercantum dalam GBHN tergantung antara lain dari kesempurnaan para aparatur negara yaitu pegawai negeri. Kesadaran akan pentingnya peranan pegawai negeri dalam pembangunan nasional memberikan perhatian tentang pembinaan pegawai negeri sipil seperti yang tertulis di bawah ini :

Tujuan pembinaan pegawai adalah supaya keseluruhan aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun ditingkat daerah benar-benar merupakan aparatur yang berwibawa, kuat, berdaya guna, bersih, penuh kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta diisi oleh tenaga ahli yang mampu menjalankan tugas dalam bidang masing-masing dan hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan rakyat.²

Pegawai yang berdaya guna adalah pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber yang tersedia dan sadar akan pentingnya pencapaian sasaran yang telah ditentukan baik dari segi waktu maupun pembiayaannya dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya. Jadi dengan adanya pembinaan pegawai maka akan menghasilkan pegawai negeri yang berkualitas yang bekerja secara efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

² Musanef, *Sistem Pemerintahan di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2003, hal. 200.

Bertitik tolak dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk memilih penelitian ini dengan judul “ Pembinaan Aparatur Pemerintahan Dalam Pelaksanaan Tugas-Tugas Organisasi Di Bappeda Kota Binjai “.

B. Perumusan Masalah

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh RA, Suhardi, adalah :

Suatu persoalan atau problem (bahasa asing question) 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 dengan cepat diselesaikan.³

Jadi masalah tersebut merupakan sesuatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan sesuatu yang diharapkan dapat terwujud. Hal lain dapat disimpulkan bahwa masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan-persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang penulis kemukakan, agar pembahasannya menjadi tidak kabur maka penulis membuat rumusan terhadap masalahnya :

“ Bagaimana pelaksanaan pembinaan pegawai di Bappeda Kota Binjai sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan tugas-tugas organisasi instansi tersebut “.

³ RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003, hal. 1.

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak menimbulkan keaburan dalam pembahasan yang dilakukan, maka perlu pula dibuat suatu batasan dari masalah yang ada.

Menurut Mohammad Hatta, masalah adalah : “ Kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati kita tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja, melainkan kita ingin mengetahui lebih dalam “. ⁴

Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam pembahasan ini adalah :

1. Pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilaksanakan di Bappeda Kota Binjai,
2. Perihal tugas-tugas organisasi pada instansi yang bersangkutan.
3. Pelaksanaan dilakukan dibatasi dalam tata kerja tahun 2008/2009

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Diadakannya suatu penelitian tentulah mempunyai alasan tertentu pula. Penulis dalam mengadakan penelitian bertujuan untuk dapat memecahkan dengan tepat permasalahan di atas.

Menurut M. Nasir Phd, menyatakan :

“ Penelitian tidak lain dari metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah “. ⁵

⁴ Mohammad Hatta, *Pengantar Ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, Mutiara, Jakarta, 2000, hal. 12.

⁵ M. Nasir, Phd, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 13.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pembinaan kepegawaian di Bappeda Kota Binjai,
2. Untuk mengetahui apakah kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh Bappeda Kota Binjai tersebut dapat mendukung mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat,
3. Untuk mengetahui sebab-sebab timbulnya hambatan yang dialami dalam pelaksanaan pembinaan pegawai di Bappeda Kota Binjai.

Sapari Imam Asyari menyatakan bahwa :

“ Penelitian (penyelidikan) adalah penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf ilmiah. Hal ini didasari oleh keyakinan, bahwa ada sebab bagi setiap gejala yang nampak dapat dicari penjelasannya secara ilmiah “. ⁶

Dengan hal tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa kegunaan penelitian ini adalah untuk mencari kefaedaaan dari hasil penelitian tersebut, baik itu bagi diri penulis sendiri maupun bagi obyek yang diteliti itu sendiri.

Dari judul dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penulis menjabarkan kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Sebagai pemenuhan tugas kewajiban penulis untuk mencapai gelar Kesarjanaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Program Studi Ilmu Pemerintahan

⁶ Safari Imam Asyari, *Suatu Petunjuk Praktis Metodologi Penelitian Sosial, Usaha Nasional*, Surabaya, 2001, hal. 47.

2. Sebagai bentuk sumbangan pemikiran penulis tentang pelaksanaan pembinaan kepegawaian dalam organisasi pemerintahan sesuai dengan tugas utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat,
3. Sebagai bahan masukan kepada lembaga yang terdapat pada suatu sistem pemerintahan terutama instansi terkait dalam hal pelaksanaan peningkatan tugas-tugas organisasi dihubungkan dengan pembinaan yang telah dilakukan.

E. Kerangka Pemikiran

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 inderistik 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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. Dalam lingkungan kerja Bappeda Kota Binjai.

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 pelaksanaan tugas-tugas organisasi tersebut.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

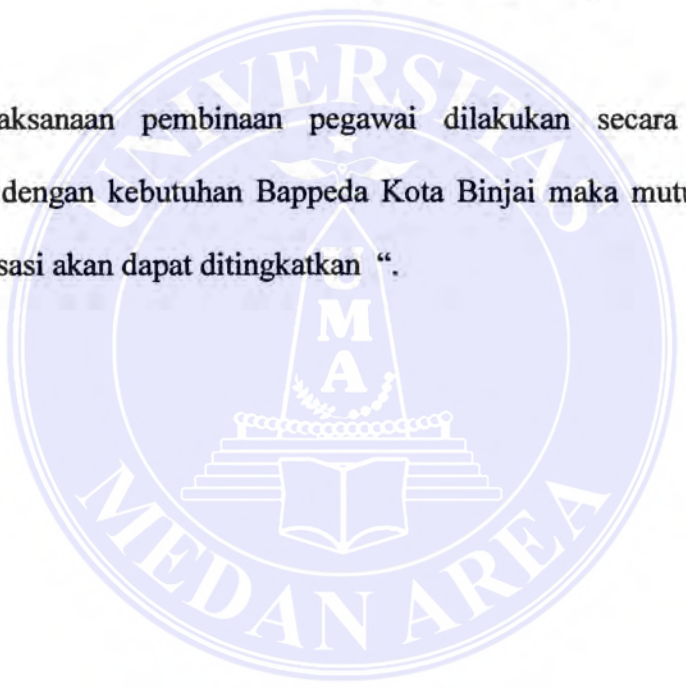
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)1/9/23

tetapi masih perlu dibuktikan.

Kartini Kartono, mengatakan :

“ Hipotesa itu masih berisikan jawaban yang bersifat sementara dari suatu kegiatan penelitian, kebenarannya harus diuji dengan melalui riset. Dan hipotesis akan diterima jika faktanya benar “. ⁷

Berdasarkan hal tersebut di atas, yang menjadi hipotesis dalam pengertian ini adalah :

“ Jika pelaksanaan pembinaan pegawai dilakukan secara terus-menerus dan disesuaikan dengan kebutuhan Bappeda Kota Binjai maka mutu pelaksanaan tugas-tugas organisasi akan dapat ditingkatkan “. 

⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung, 2000, hal. 70.

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 bahwa :

“ Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (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

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

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

⁹ Ibid, hal. 15

¹⁰ Musanef, *Manajemen Kepegawalan di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hal. 5.

karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan “¹¹

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,

¹¹ Ibid, hal. 4.

5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Oleh karena yang menjadi objek penelitian penulis pada Bappeda Kota Binjai adalah pegawai negeri. Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1974 yaitu :

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 disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai 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) dan anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI).

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.

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

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.
- c. Yang diperbantukan atau yang dipekerjakan pada daerah tingkat I dan Pemerintah daerah Tingkat II.
- 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 Daerah Tingkat I maupun Pemerintah Daerah Tingkat II.

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 kelurahan

dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2000.

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 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 bahwa “pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan “. ¹³

Bertitik tolak dari definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pembinaan pegawai penting dilakukan karena untuk melaksanakan tugas umum

¹³ A.W. Widjaja, *Op.Cit*, hal. 146.

pemerintahan dan pembangunan sangat diperlukan pegawai yang berdaya guna atau pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut menurut A.W. Widjaja adalah :

1. Kemampuan dalam menyusun pedoman dan program,
2. Kemampuan merumuskan kebijaksanaan,
3. Kemampuan dalam pelaksanaan,
4. Kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan.¹⁴

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.

Dasar-dasar kebijaksanaan pembinaan pegawai yang telah ditetapkan itu 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.¹⁵

¹⁴ Bintoro Tjokroamidjojo, *Manajemen Dalam Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 2007, hal. 71.

¹⁵ A.W. Widjaja, *Op.Cit*, hal. 146.

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.

Dasar-dasar kebijaksanaan pembinaan pegawai yang telah ditetapkan itu 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 Teknis.
Contoh : peraturan Perundangan. ¹⁶

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

¹⁶ Bintoro Tjokroamidjojo, *Op. Cit*, hal. 17.

¹⁷ *Ibid*, hal. 72.

promosi (penilaian potensi dan prestasi kerja yang objektif), mutasi, gaji dan uang pensiun yang cukup dan lain-lain.

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 pembangunan.
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,

¹⁸ Musanef, *Op.Cit*, hal. 22.

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

C. Tujuan Pembinaan Pegawai

Bintoro Tjokroamidjojo mengatakan bahwa 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 eluruh 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

¹⁹ Ibid, hal. 23.

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

ditentukan, juga dalam menyelesaikan segala sesuatu dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

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 menyerasikan 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 pehawai harus secara terus-menerus dilakukan sesuai dengan peningkatan pelaksanaan pembangunan nasional karena aparatur negara sebagai pemrakarsa pembaharuan dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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.

D. Pengertian Organisasi

Pengorganisasian (organizing) merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya mendukung dalam proses pencapaian tujuan. Dua aspek utama proses penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Kedua aspek ini merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang efektif. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib, struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Agar dapat diperoleh struktur organisasi yang sehat dan efisien, pada waktu membentuk organisasi harus memperhatikan berbagai azas organisasi.

Azas-azas organisasi berperan dua macam yaitu pertama sebagai pedoman untuk membentuk struktur organisasi yang sehat dan efisien, dan peranan kedua

sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan proses organisasi agar dapat berjalan lancar.

“ Struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh “. ²¹

Pengertian struktur organisasi menurut James A.F. Stoner :

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan-hubungan antar komponen bagian-bagian dan posisi-posisi dalam suatu perusahaan. Suatu struktur organisasi merinci pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana berbagai tingkatan aktivitas berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu ia juga menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja. Ia juga menunjukkan hirarki organisasi dan struktur organisasi, dan struktur wewenang, serta memperlihatkan hubungan pelaporannya. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta mengkoordinasikan hubungannya dengan lingkungan. ²²

Selanjutnya menurut T. Hani Handoko “ Struktur organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola, yang mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja “. ²³

Berbicara tentang struktur organisasi tidak akan terlepas dari organisasi itu sendiri, karena keterikatannya itu maka disini juga diuraikan pengertian tentang organisasi.

²¹ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Kesembilan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, hal. 37.

²² James A.F. Stoner, *Op.Cit*, hal. 295.

²³ T. Hani Handoko, *Op.Cit*, hal. 169.

Organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah tata hubungan antara orang – orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung - jawab. Untuk tercapainya tujuan bersama maka setiap orang dalam organisasi harus jelas tugas, wewenang dan tanggung - jawab serta pertanggung-jawaban, hubungan dan tata kerjanya.

“ Organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu “. ²⁴

Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian, “ Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antar dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut karyawan. ²⁵

Dari beberapa definisi serta pengertian yang dikemukakan beberapa ahli di atas secara umum dan elementer dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dasar daripada organisasi adalah :

1. Sebagai wadah atau tempat kerja sama
2. Proses kerja sama sedikitnya antara dua orang atau lebih
3. Adanya pengaturan hubungan

²⁴ Sutarto, *Op.Cit*, hal. 36.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Peranan Staf Dalam Manajemen*, Cetakan Kesembilan, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1990, hal. 20.

4. Ada tujuan yang hendak dicapai.

E. Unsur-Unsur Dalam Struktur Organisasi

Akan sangat bermanfaat untuk menganalisis struktur organisasi berdasarkan lima unsur berikut :

- a. Spesialisasi aktivitas
- b. Standarisasi aktivitas
- c. Koordinasi aktivitas
- d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan.
- e. Ukuran unit kerja

Spesialisasi aktivitas mengacu pada spesifikasi tugas-tugas perorangan dan kelompok kerja di seluruh organisasi (pembagian kerja) dan penyatuan tugas-tugas tersebut ke dalam unit kerja (pendepartemen).

Standarisasi aktivitas merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayak-dugaan (predictability) aktivitas-aktivitasnya. Banyak dari prosedur ini ditetapkan dengan memformalkan aktivitas dan hubungan dalam organisasi.

Koordinasi aktivitas adalah prosedur yang mengintegrasikan fungsi-fungsi sub unit dalam organisasi. Menurut Henry Mintzberg, mekanisme standarisasi memudahkan pengkoordinasian aktivitas, khususnya dalam organisasi dengan pola-pola kerja yang tidak rumit. Akan tetapi, karena pekerjaan berkembang menjadi lebih rumit dan mengkoordinasikan aktivitas. Mekanisme baru harus dikembangkan untuk memadukan kerja dari unit-unit yang saling bergantung.

Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan mengacu pada lokasi kekuasaan (power). Dalam struktur organisasi yang didesentralisasi, keputusan diambil pada tingkat tinggi atau oleh para manajer puncak atau bahkan oleh seorang saja. Dalam struktur yang didesentralisasikan, kekuasaan pengambilan keputusan dibagi-bagi di antara orang-orang pada tingkat manajemen menengah dan bawah.

Ukuran unit kerja mengacu pada jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja.



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 “. ²⁶

Sedangkan sampel, dikatakan oleh Sudjana :

“ Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi. ²⁷

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui/memahami realita yang diteliti serta jumlah dari populasi yang diteliti. Selanjutnya dapat disebutkan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang menjadi populasi adalah seluruh pelaksana kegiatan organisasi di Bappeda Kota Binjai yang berjumlah 15 orang.

Sedangkan sampel yang diajukan adalah sebanyak 10 orang yang

²⁶ B.H. Erickson dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 2001, hal. 156.

²⁷ Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 2006, hal. 167.

terdiri dari :

| | |
|-------------------------|----------|
| - Kepala | 1 orang |
| - Kepala – Kepala Seksi | 4 orang |
| - Pegawai | 5 orang |
| Jumlah | 10 orang |

B. Metode Pengumpulan Data

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

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 : Interview (wawancara).

Yaitu dilakukan terhadap para pejabat yang berwenang untuk memberikan informasi, terutama dengan pihak Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan juga para staf nya dari 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 :

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

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini “ Pembinaan Pegawai “, dengan indikatornya :

1. Pendidikan dan Latihan
2. Mutasi dan Promosi

Variabel terikat (Dependent Variable) atau disebut juga dengan variabel ramalan, yakni variabel yang diramalkan akan timbul sebagai akibat pengaruh variabel bebas. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah “ Peningkatan Tugas-Tugas Organisasi “, dengan indikatornya :

1. Hasil kerja
2. Kepuasan dari pihak yang dilayani.

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

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan proses belajar yang ditujukan terhadap usaha pembinaan mental dan kejiwaan, sikap , tingkah laku dan juga mutu pekerjaan dari si pegawai,

2. Mutasi dan Promosi

Sedangkan mutasi dan promosi adalah suatu kegiatan peningkatan karier seorang pegawai di dalam suatu instansi atau organisasi.

3. Hasil kerja

Hasil kerja adalah suatu karya yang dihasilkan dari suatu bidang pekerjaan.

4. Kepuasan dari pihak yang dilayani.

Adalah penilaian dari hasil kerja pelayanan yang diberikan.

D. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada.

Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan sewaktu penelitian dilakukan. Temuan dari suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan diperbandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya. Dimana selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan dan kemudian diberikan masukan-masukan kepada instansi terkait.

BAB IV

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas Kota Binjai

Berdasarkan penuturan para orang tua yang dianggap mengetahui asal mula timbulnya Kota Binjai, yang saat ini menjadi Kota Binjai, dahulunya adalah sebuah kampung kecil yang terletak di tepi sungai Bingai. Bingai yang sebenarnya adalah nama suatu pohon yang besar, rindang, tumbuh dengan kokoh di tepi sungai Bingai yang bermuara ke sungai Wampu. Pada tahun 1823 Gubernur Inggris yang berkedudukan di Penang telah mengutus Jhon Anderson untuk pergi ke pesisir Sumatera Timur dan dari catatannya disebutkan sebuah kampung yang bernama Ba Bingai (menurut buku Mission to the Eastcost of sumatera _ Edinburg 1826). Sebenarnya sejak tahun 1822, Binjai telah dijadikan bandar/pelabuhan dimana hasil pertanian lada yang dieksport adalah berasal dari perkebunan lada di sekitar Ketapangai (Pungai) atau Kelurahan Kebun Lada / Damai.

Perkembangan zaman terus berjalan pada tahun 1864 Daerah Deli telah dicoba ditanami tembakau oleh pioner Belanda bernama J. Nienkyis dan 1866 didirikan Deli Maatschappiy. Usaha untuk menguasai Tanah Deli oleh orang Belanda tidak terkecuali dengan menggunakan politik pecah belah melalui pengangkatan Datuk-Datuk. Usaha ini diketahui Datuk Kocik, Datuk Jalil dan Suling Barat, yang tidak mau bekerjasama dengan Belanda bahkan melakukan

perlawanan. Bersamaan dengan ini Datuk Sunggal tidak menyetujui pemberian konsensi tanah kepada perusahaan Rotterdammy oleh Sultan Deli karena tanpa persetujuan.

Di bawah kepemimpinan Datuk Sunggal bersama rakyatnya di Timbang Langkat (Binjai) dibuat benteng pertahanan untuk menghadapi Belanda.

Dengan tindakan Datuk Sunggal ini Belanda merasa terhina dan memerintahkan Kapten Koops untuk menumpas para Datuk yang menentang Belanda. Dan pada tanggal 17 Mei 1872 terjadilah pertempuran yang sengit antara Datuk/masyarakat dengan Belanda. Peristiwa perlawanan inilah yang menjadi tonggak sejarah dan ditetapkan sebagai hari jadi Kota Binjai. Perjuangan para datuk/rakyat terus berkobar dan pada akhirnya pada 24 Oktober 1872 Datuk Kocik, Datuk Jalil dan Suling Barat dapat ditangkap Belanda dan kemudian pada tahun 1873 dibuang ke Cilacap. Pada tahun 1917 oleh Pemerintah Belanda dikeluarkan Instelling Ordonantie No. 12 dimana Binjai dijadikan Gemente dengan luas 267 Ha.

Pada tahun 1942 – 1945 Binjai di bawah pemerintahan Jepang dengan kepala pemerintahannya adalah Kagujawa dengan sebutan Gurserbu dan tahun 1944 / 1945 Pemerintahan Kota dipimpin oleh Ketua Dewan Eksekutif J. Runanbi dengan anggota Dr. RM. Djulham, Natangsa Sembiring dan Tan Hong Poh.

Pada tahun 1945 (saat revolusi) sebagai kepala pemerintahan Binjai adalah RM Ibnu dan pada 29 Oktober 1945 T. Amir Hamzah diangkat menjadi Residen

Langkat oleh komite Nasional dan pada masa Pendudukan Belanda 1947 Binjai berada di bawah Asisten Residen Walikota dan RM. Ibnu sebagai Wakil Walikota Binjai pada tahun 1948 – 1950. Pemerintahan Kota Binjai dipegang oleh ASC Moree.

Pada Tahun 1950 – 1956 Binjai menjadi Kota Administratif Kabupaten Langkat dan sebagai Walikota adalah OK Salamuddin kemudian T. Ubaidullah tahun 1953 – 1956. Berdasarkan Undang-Undang Darurat Tahun 1956 No. 9 Kota Binjai menjadi otonom Kotapraja dengan Walikota pertama SS. Paruhuman.

Dalam perkembangannya Kotamadya Binjai sebagai salah satu daerah tingkat II di Propinsi Sumatera Utara telah membenahi dirinya dengan melakukan pemekaran wilayahnya. Semenjak ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1986 wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai telah diperluas menjadi 90,23 KM² dengan 5 wilayah kecamatan yang terdiri dari 11 Desa dan 19 Kelurahan. Setelah diadakan pemecahan desa dan kelurahan pada tahun 1993, maka jumlah desa menjadi 17 dan kelurahan 20. Perubahan ini berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 140-1395/SK/1993 tanggal 3 Juni 1993 tentang pembentukan 6 desa persiapan dan 1 klurahan persiapan di Kotamadya Binjai. Berdasarkan SK Gubernur Sumatera Utara No. 146/2624/SK/1996 tanggal 7 Agustus 1996, 17 desa menjadi kelurahan, sehingga kota Binjai dewasa ini terdiri dari 37 Kelurahan.

B. Sejarah Singkat Pemerintahan Kota Binjai

Sistem Pemerintahan di Kota Binjai terbentuk dengan dikeluarkannya Undang-Undang Darurat No. 9 Tahun 1956 yang mana Kota Binjai diberi kedudukan sebagai kota kecil bersama dengan kota Tebing Tinggi dan kota Tanjung Balai. Sesuai dengan perkembangan Kota Binjai yang mengalami perluasan wilayah dan perubahan struktur pemerintahan maka sesuai dengan Undang-Undang Pemerintahan di daerah yaitu No. 4 Tahun 1974 Walikota Kepala Daerah dibantu oleh staf pembantu yang meliputi Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Kotamadya Daerah, yaitu:

1. Sub Direktorat Pemerintahan
2. Sub Direktorat Ketertiban Umum
3. Sub Direktorat Pembangunan
4. Sub Direktorat Perekonomian
5. Sub Direktorat Keuangan
6. Sub Direktorat Kesejahteraan Rakyat.

Sebagai realisasi dari Surat Edaran Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara No. 71496/2-1392/Ro-Huk/Ota. Tanggal 31 Desember 1977 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara Kepala Daerah Tingkat II No. 0202/UP/78 tanggal 17 Juli 1978 tentang Perubahan sebutan Sub Direktorat menjadi Bagian.

Maka perubahan terjadi pada struktur organisasi Sekretariat Kotamadya/ Daerah Tingkat II Binjai yang terdiri dari 10 (sepuluh) Bagian, yaitu :

1. Bagian Pemerintahan
2. Bagian Ketertiban Umum
3. Bagian Pembangunan
4. Bagian Perekonomian
5. Bagian Keuangan
6. Bagian Kesejahteraan Rakyat
7. Bagian Umum
8. Bagian Personalia
9. Bagian Hukum
10. Bagian Sekretariat DPRD

Keseluruhan bagain tersebut di atas dilengkapi dengan beberapa sub Bagian. Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai No. 4 Tahun 1984 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Binjai No. 188.342-292/SK/84 tanggal 31 Oktober 1984.

Sekretariat Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai terdiri dari :

- a. Bagian Pemerintahan
- b. Bagian Hukum dan Organisasi Tata Laksana (Orta)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/9/23

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 (repository.uma.ac.id)1/9/23

- c. Bagian Perekonomian
- d. Bagian Pembangunan
- e. Bagian Keuangan
- f. Bagian Kesejahteraan Rakyat
- g. Bagian Umum dan Protokol
- h. Bagian Kepegawaian
- i. Bagian Hubungan Masyarakat (Humasy)

Kemudian pada tahun 2001 diterbitkan lagi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 6 Tahun 2001, tanggal 28 Juni 2001 tentang struktur organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Binjai, dan pada Bagian Umum dan Protokol dirubah menjadi Bagian Umum dan Perlengkapan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Tata Usaha Urusan Rumah Tangga Daerah, Perlengkapan, Perjalanan dan Protokol.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas tersebut Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

- a. Melakukan urusan Tata Usaha Pimpinan
- b. Melakukan urusan Rumah Tangga Daerah
- c. Melakukan urusan Keamanan dalam; terhadap personil, materil dan informasi
- d. Melakukan urusan Protokol dan Perjalanan dinas.

Bagian Umum dan Perlengkapan terdiri dari beberapa Sub Bagian yaitu :

1. Sub Bagian Umum dan Pemeliharaan Kendaraan, Gedung/Mess

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/9/23

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 (repository.uma.ac.id)1/9/23

2. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Daerah
3. Sub Bagian Perjalanan, Protokol dan TU Pimpinan
4. Sub Bagian Penyimpanan, Distribusi dan Pergudangan.

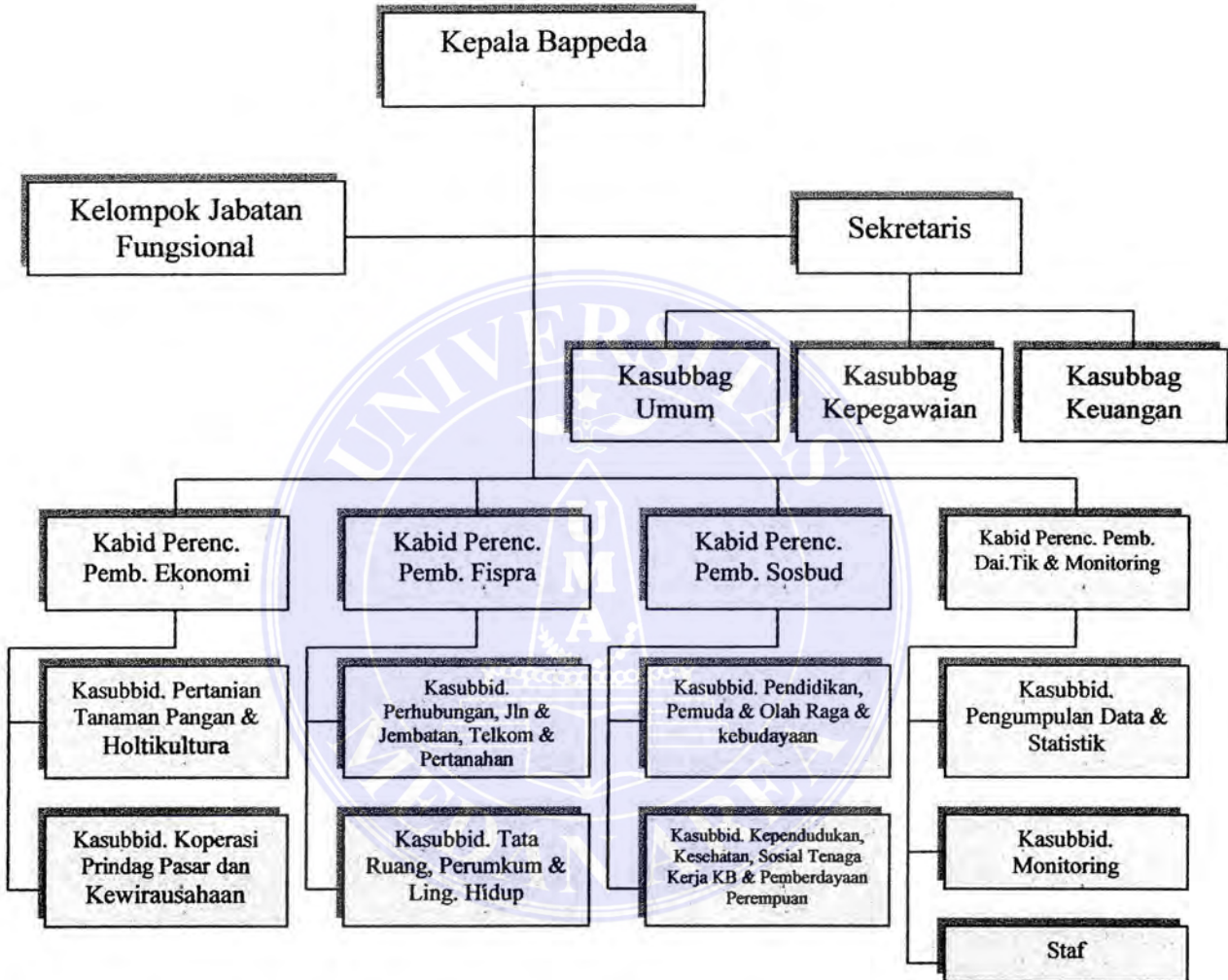
C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Bappeda Kota Binjai

Sesuai dengan Peraturan walikota Binjai No. 188.342-516 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Binjai, maka diketahui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Binjai merupakan unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Adapun gambar struktur organisasi Bappeda Kota Binjai dapat digambarkan berikut ini:

Gambar 1

Struktur Organisasi Bappeda Kota Binjai



Sumber : Peraturan walikota Binjai No. 188.342-516 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Binjai

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan yang telah dilaksanakan maka dapatlah diberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang erat antara pembinaan pegawai dengan efisien dan efektivitas kerja. Hubungan ini dapat diketahui dengan dibinanya pegawai secara berkesinambungan dan terarah akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja para pegawai.
2. 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.
3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian dalam hal proses pembinaan karier pegawai pada Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Utara didasarkan wewenang Walikota Binjai sebagai kepala Daerah Kota Binjai. Sedangkan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai hanya mengusulkan kepada

walikota tentang keadaan formasi kepegawaian yang dibutuhkan sesuai dengan kapasitas kerja yang diemban.

B. Saran

1. Hendaknya dalam melaksanakan pemberdayaan pegawai di lingkungan Biro Bina Sosial Daerah Propinsi Sumatera Utara 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 (hanya 90%) mendapat pendidikan atau latihan. Sementara ada pegawai yang 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.
- B.H. Erickson dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 2001.
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Manajemen Dalam Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 2007.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung, 2000.
- M. Nasir, Phd, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Mohammad Hatta, *Pengantar Ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, Mutiara, Jakarta, 2000.
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984.
- Musanef, *Sistem Pemerintahan di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2003.
- RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003.
- Safari Imam Asyari, *Suatu Petunjuk Praktis Methodologi Penelitian Sosial, Usaha Nasional*, Surabaya, 2001.
- Soewarno Handayaningrat, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta, 2006.
- Sondang P. Siagian, *Peranan Staf Dalam Manajemen*, Cetakan Kesembilan, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1990.
- Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 2006.
- Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Kesembilan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.