

**PEMBINAAN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN
PRESTASI PADA KANTOR TELEKOMUNIKASI (TELKOM)
DI KABUPATEN TANA TORAJA**



OLEH

**DEDI ISKANDAR L
45 02 021 015**

SKRIPSI

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Negara***

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2007**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PEMBINAAN PEGAWAI DALAM RANGKA
MENINGKATKAN PRESTASI PADA KANTOR
TELEKOMUNIKASI (TELKOM) DI KABUPATEN
TANA TORAJA
NAMA : DEDI ISKANDAR I.
NO. STAMBUK : 45 02 021 015
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
"45" Makassar.

Pembimbing I



Dra. Asmirah, Msi

Pembimbing II



Drs. M. Rusdi Maidin, SH.,MSi

Mengetahui,
Dekan Fisip Univ. "45" Makassar



Dra. Asmirah, Msi

Menyetujui,
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi



Drs. H. Misbahuddin Achmad, Ms

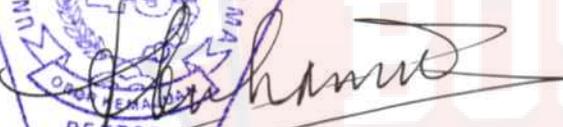
HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari Selasa Tanggal Dua Puluh Tujuh Bulan November Tahun Dua Ribu Tujuh, dengan judul : “ **Pembinaan Pegawai Dalam Rangka meningkatkan Prestasi Pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) di Kabupaten Tana Toraja**” :

Nama : **DEDI ISKANDAR.L**
No. Stambuk : 4502 021 015
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Program Studi : Administrsi Negara

Telah diterima oleh panitia ujian sarjana Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas”45” Makassar, untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Negara (S-1) pada Jurusan ilmu Administarsi Negara

Pengawas Umum :



Prof. DR. Abu Hamid, MA
Rektor Univ. “45” Makassar



Dra. Asmirah, MSi
Dekan FISIP Univ. “45” Makassar

Panitia Ujian :



Arief Wicaksono, S.Ip
Wakil Dekan FISIPOL



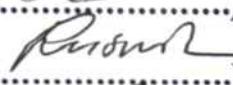
Drs.H. Misbahuddin Achmad, MS
Ketua Jur. Ilmu Administarsi Negara

Tim Penguji :

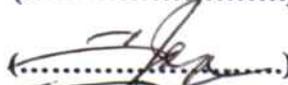
1. **Drs. H. Misbahuddin Achmad. MS**
2. **Drs. M. Rusdi Maidin, SH.MSi**
3. **Drs. Udin B. Sore, SH.MSi**
4. **Drs. M. Natsir Tompo**



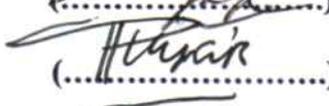
(.....)



(.....)



(.....)



(.....)

KATA PENGANTAR

Mengucapkan puji syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi waktu, kesehatan, pikiran dan tekad sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada fakultas ilmu sosial dan ilmu politik program Strata Satu (S1) di Universitas "45" Makassar.

Penulis sadar akan kekurangan dan kesederhanaan skripsi ini, namun bukan merupakan problem besar dan semata karena hanya ingin mendapatkan masukan sebagai insan biasa.

Oleh karena itu dengan penuh kesadaran hati senantiasa menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari setiap kalangan pembaca.

Dan sebagai ucapan terima kasih, skripsi yang penuh kesehajaan ini aku persembahkan buat :

- Ibu Dra. Asmirah, MSi (Pembimbing I) dan bapak Drs.M.Rusdi Maidin,SH.MSi (Pembimbing II) atas kesediaannya meluankan waktu, tenaga dan pikirannya mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi sehingga dapat terwujud.
- Pihak Kantor PT .Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja yang memberi izin dan pelayanan selama penulis melakukan penelitian.

- Para dosen pengajar terkhusus pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar.
- Kepada kedua orang tuaku yang selalu mencurahkan kasih sayangnya sejak aku dalam kandungan sampai detik ini tiada pernah akan berakhir.
- Saudaraku yang setia menuntun dan memberi dorongan tanpa pamri.
- Yayangku yang tiada pernah henti memberi dorongan moril serta doa
- Sobatku Setiawan (Cappo) yang telah memberi curahan, waktu dan pikiran sehingga penulisan skripsi ini bisa berjalan dengan baik.
- Teman khusus Angkatan 2002 Haerul, Marlin, Neo, Boqil, Adri, Lela, Yuyun, Kiki, Oda, Mila, Leni, Uni, Edi, Uya, Bambang, Dan semua yang tidak sempat disebut satu persatu.
- Teman-teman angkatan 2003, 2004, 2005 yang selalu menemani tanpa batas waktu.
- Terkhusus Muh.Aras yang selalu membantuku dalam segala hal.
- Almamaterku yang sangat membanggakan Universitas "45" Makassar.

Makassar, Oktober 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Kerangka Konseptual.....	5
E. Metode Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Arti dan Hakekat Pembinaan.....	12
B. Pembinaan Melalui Diklat.....	16
C. Peranan Pegawai.....	26
D. Prestasi.....	30
E. Landasan dan Azas Pembinaan Pegawai.....	34
F. Tujuan Pembinaan Pegawai.....	35
G. Fungsi Pembinaan Pegawai.....	38

BAB III	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A.	Sejarah PT. Telekomunikasi (Telkom).....	41
B.	Visi dan Misi.....	43
C.	Restruksi Internal Telkom.....	44
D.	Struktur Organisasi.....	45
E.	Keadaan Pegawai Pada Kantor PT.Telkom.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Upaya Pembinaan Pegawai Pada Kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja.....	48
B.	Peranan Pembinaan Pegawai Terhadap Peningkatan Prestasi Telkom Kab. Tana Toraja.....	60
C.	Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Prestasi.....	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	73
B.	Saran – Saran.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Nama – Nama Kantor Telkom Pada Divisi Regional Serta Batas Wilayahnya.....	43
Tabel 2	Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pegawai Berdasarkan Unit Kerja/Bagian pada Kantor PT.Telkom Kab. Tana Toraja.....	47
Tabel 3	Keadaan Pegawai Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Latihan Berdasarkan Data Tahun 2004-2006.....	49
Tabel 4	Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Mengikuti Pendidikan dan Latihan.....	50
Tabel 5	Tanggapan Responden Tentang Manfaat Mengikuti Pendidikan dan Latihan.....	51
Tabel 6	Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Disiplin Demi Menunjang Peningkatan Prestasi Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.....	57
Tabel 7	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Disiplin Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Kesehariannya.....	58
Tabel 8	Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai Pada Peraturan Disiplin yang berlaku Pada Kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja.....	59
Tabel 9	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Pegawai Setelah Mengikuti Pembinaan Pegawai.....	61
Tabel 10	Tanggapan Responden Tentang Daya Serap Akan Pendidikan dan Latihan.....	61
Tabel 11	Tanggapan Responden Tentang Bantuan Pembinaan Akan Tugas Pokok Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kantor Telkom.....	62
Tabel 12	Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Pembinaan Terhadap Peningkatan Prestasi Kantor.....	64
Tabel 13	Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Mana Paling Berperan Terhadap Peningkatan Prestasi Kantor.....	65

Tabel 14	Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Adanya Tugas Yang Tidak terselesaikan Dengan Baik.....	67
Tabel 15	Tanggapan Responden Tentang Daya Serap Akan Pendidikan dan Latihan.....	69
Tabel 16	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keberhasilan Cara-Cara Diklat Dalam Menyelesaikan Suatu Permasalahan.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Sebagaimana kita ketahui bahwa pegawai merupakan tulang punggung dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah digariskan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Secara universal pegawai dapat dikatakan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, konsekuensi dari hakekat tugas-tugas mereka, yang harus mengabdikan pada kepentingan masyarakat dan kepentingan Negara, serta tidak mengabdikan pada kepentingan pribadi atau golongan.

PT. Telekomunikasi dalam hal ini Telkom sebagai penyedia jasa komunikasi mempunyai kewajiban menyiapkan sarana dan prasarana jaringan dengan biaya yang lebih murah, jaringan yang lebih luas serta dapat diakses diberbagai pelosok nusantara, dibanding dengan para penyedia jasa lainnya yang mempunyai karakter lebih fleksibel, mahal dan akses jaringannya relative lebih sempit.

Sejalan dengan peningkatan pembangunan diberbagai bidang, dengan segala konsekuensinya logisnya yang dinamis dan selalu berkembang dengan

cepat, maka diperlukan jasa komunikasi yang memadai, dengan tersedianya jasa komunikasi sebagai sarana penunjang dapat diharapkan tercapainya hasil yang memuaskan dalam perkembangan disegala aspek dalam suatu Negara.

Sejalan dengan tersedianya jasa komunikasi juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang handal, dalam hal ini pegawai dituntut professional sehingga dapat menterjemahkan suatu kebijaksanaan dalam suatu keputusan yang dapat memberikan hasil yang sebaik-baiknya.

Apalagi di Era reformasi ini, peningkatan profesionalisme seiring dengan adanya pergeseran visi dan presepsi dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan.

Oleh karena kedudukan pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka pembinaan kepegawaian atas mereka juga menduduki kedudukan yang penting dalam sistem pemerintahan, yang harus senantiasa dilaksanakan secara terus-menerus dan merupakan tanggung jawab pimpinan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Pembinaan pegawai dalam hal ini dimaksudkan demi kepentingan organisasi, dalam rangka peningkatan dan pengembangan kinerja organisasi yang diarahkan pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pengabdian pada Negara, yang nantinya dapat memberikan apresiasi khusus pada organisasi.

Mengingat posisi dan peranan sumber daya manusia pegawai yang begitu penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan maka dibutuhkan sumber daya manusia, aparatur yang melaksanakannya.

Dalam arah pembangunan kedepan, pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai yang antara lain melalui Pendidikan Dan Latihan (Diklat). Pembinaan pegawai termasuk didalamnya pemberian kesempatan kepada mereka untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan memberikan dan membentuk kemampuan teknis maupun kemampuan managerial mereka.

Terwujudnya prestasi pada suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kualitas pegawai itu sendiri.

Oleh karena itu pembinaan yang diberikan kepada pegawai yang mencakup disegala bidang baik yang terendah sampai dengan yang tertinggi yang dianggap perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan tugas pada bidang masing-masing.

Sehingga para pegawai yang berkecimpun pada bidang masing-masing diharapkan telah memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan job atau profesi masing-masing. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyusun skripsi dengan judul :

“PEMBINAAN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRESTASI PADA KANTOR TELEKOMUNIKASI (TELKOM) DI KABUPATEN TANA TORAJA“.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka fokus perhatian dari penelitian ini akan dititik beratkan pada pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi pada kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

2. Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana upaya pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja ?
- b. Bagaimana peranan pembinaan pegawai terhadap peningkatan prestasi pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja ?
- c. Faktor apakah yang mendukung dan menghambat dalam upaya meningkatkan prestasi pada kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui usaha pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan Kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.
- b. Untuk mengetahui peranan pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi pada kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

2. Kegunaan

- a. Untuk menambah wawasan penulis dalam khasanah ilmu pengetahuan, terkhusus pada gambaran tentang pembinaan pegawai pada PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.
- b. Sebagai bahan masukan yang berguna bagi aparat yang terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diemban sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi serta penyempurnaan tugas.

D. Kerangka Konseptual

Pembinaan berasal dari kata “ Bina “ menurut W.J.S.Poerwa Darminta dalam sebuah buku kamus umum Bahasa Indonesia (1996 : 141) yang menerangkan Bina ditambah awalan “Pe” dan akhiran “An” maka dapatlah berarti pembangunan guna menunjukkan perihal membina seperti halnya definisi yang dikemukakan oleh Musanef (1991 : 6) yaitu :

“ Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berhasil guna dan berdaya guna ”.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Soenardji Dwijosoestastro (1987 : 6) mendefinisikan arti dari pembinaan :

“ Kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mendorong, menyatupadukan pegawai agar pegawai di dalam bekerja timbul kegairahan dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar”.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh kedua pakar di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pembinaan pada dasarnya mempunyai cakupan yang sangat luas. Di dalam mengadakan pembinaan, disamping itu pembinaan pegawai dapat pula diartikan suatu usaha yang dilakukan secara sadar, berencana, teratur, terarah dan bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan pegawai yang sempurna.

Pembinaan pegawai ini merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, dan penggunaan pegawai sehingga pegawai yang mampu mengembangkan tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat meningkatkan prestasi pada kantor / instansi mereka mengabdikan.

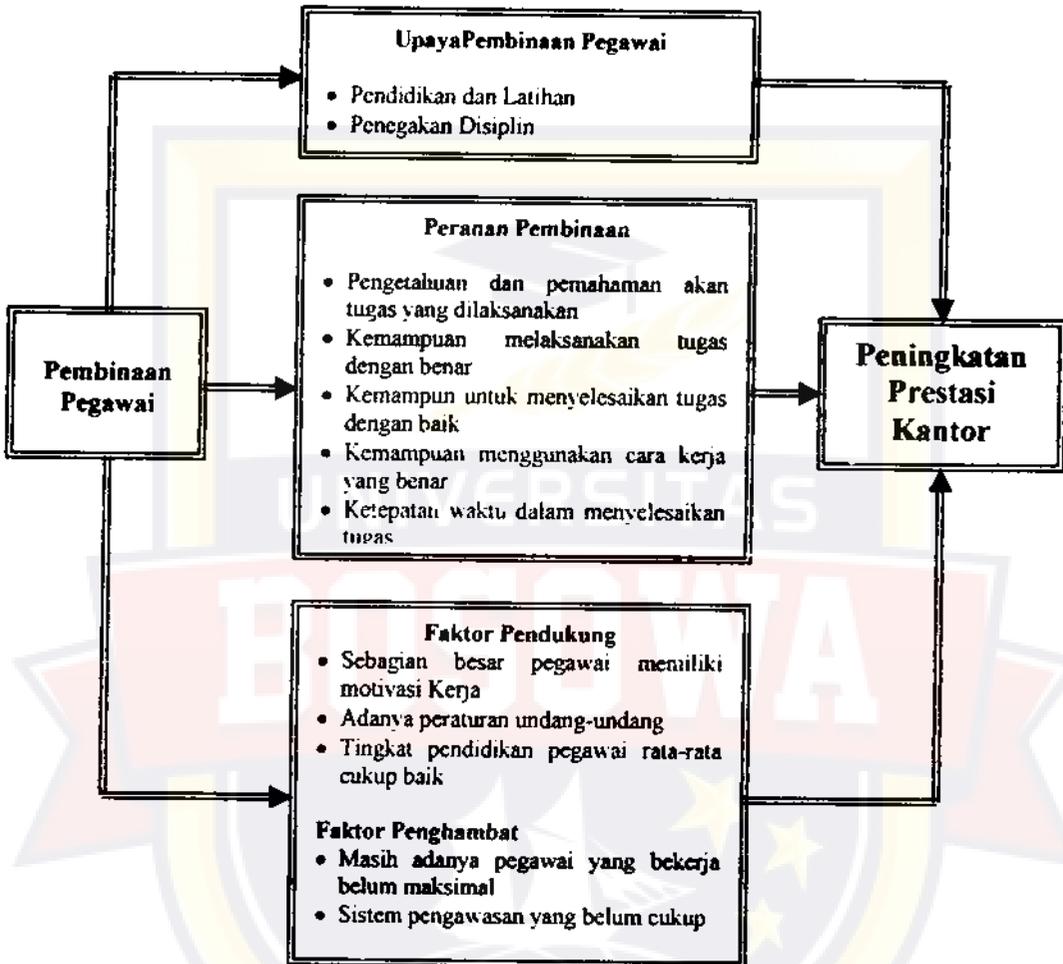
Keinginan untuk mengetahui sesuatu adalah kebutuhan setiap individu dan menjadi kebutuhan dasar manusia menurut Moenis dalam Strais, (983 : 160) bahwa :

“ Orang ingin tahu tidak hanya “Apa” yang sedang terjadi atas dirinya tetapi juga “Mengapa” mereka ingin tahu keadaan sekarang dan meramalkan yang akan datang ”.

Hal itulah yang menjadi alasan pentingnya pembinaan bagi pegawai, bahkan apabila dikaitkan dengan kepentingan organisasi, maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pembinaan akan memperlancar upaya peningkatan tujuan dan prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka model kerangka konseptual penelitian yang akan digunakan dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Konseptual



Gambar : 01

E. Metode Penelitian

1. Tipe dan Dasar Penelitian

- a. Penelitian ini dapat digolongkan dalam tipe penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial yang lebih spesifik dengan memusatkan

perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai Variabel.

- b. Penelitian ini didasarkan pada metode penelitian Survei yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang jumlahnya besar dengan cara mewawancarai sejumlah kecil dari populasi yakni pengumpulan informasi tentang pegawai yang telah mengikuti pembinaan. (Diklat).

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi berkenaan dengan objek penelitian.

b. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara secara mendalam tentang responden berkenaan dengan masalah yang diteliti.

c. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung kepada objek/penelitian dilapangan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang sedang diteliti dengan menempatkan diri sebagai pengamat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan unit dari objek sasaran penelitian. Populasi yang berjumlah 42 orang pegawai yang ada pada kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

b. Sampel

Untuk memperoleh sample yang representative, maka digunakan teknik purposive sampling bagi pegawai dengan jumlah sample yang diambil 20 orang pegawai yang terdiri dari Kep. Bagian, Kep. Seksi dan pegawai Sub Bagian yang ditarik dengan sengaja secara professional diantaranya :

1. Kepala Bagian	1	orang
2. Kepala Seksi	2	orang
3. Para Pegawai Sub Bagian	17	orang
Jumlah	20	orang

Untuk lebih mempertegas/mengingatnkan hasil penelitian, sebagai bahan pertimbangan penulis mengambil keterangan dari beberapa informan mengenai hasil pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dimana yang sebagian besar pesertanya orang yang memegang jabatan penting dalam lingkup kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

4. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data

Data-data yang dikumpulkan diproses dalam bentuk yang lebih sederhana sehingga mudah dibaca diinterpretasikan, proses analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yakni dengan menghasilkan data deskriptif analisis, apa yang dinyatakan oleh responden baik secara tertulis maupun lisan dicermati dan dipelajari dalam bentuk tabulasi secara utuh.

Dengan demikian analisa kualitatif ini memberikan penafsiran terhadap data-data yang ada, setelah data-data terkumpul kemudian dianalisis dan di jadikan sesuai dengan variabel-variabel yang di jadikan indikator dalam penelitian untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang peranan pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi pada kantor PT Telekomunikasi (Telkom) Kab. Tana Toraja.

F. Sistematika penulisan

Untuk mendapat gambaran yang lebih jelas secara sistematika dalam penulisan skripsi ini dalah sebaga berikut ;

Pada Bab I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, Pembatasan dan rumusan masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, Kerangka konseptual, Metode penelitian dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

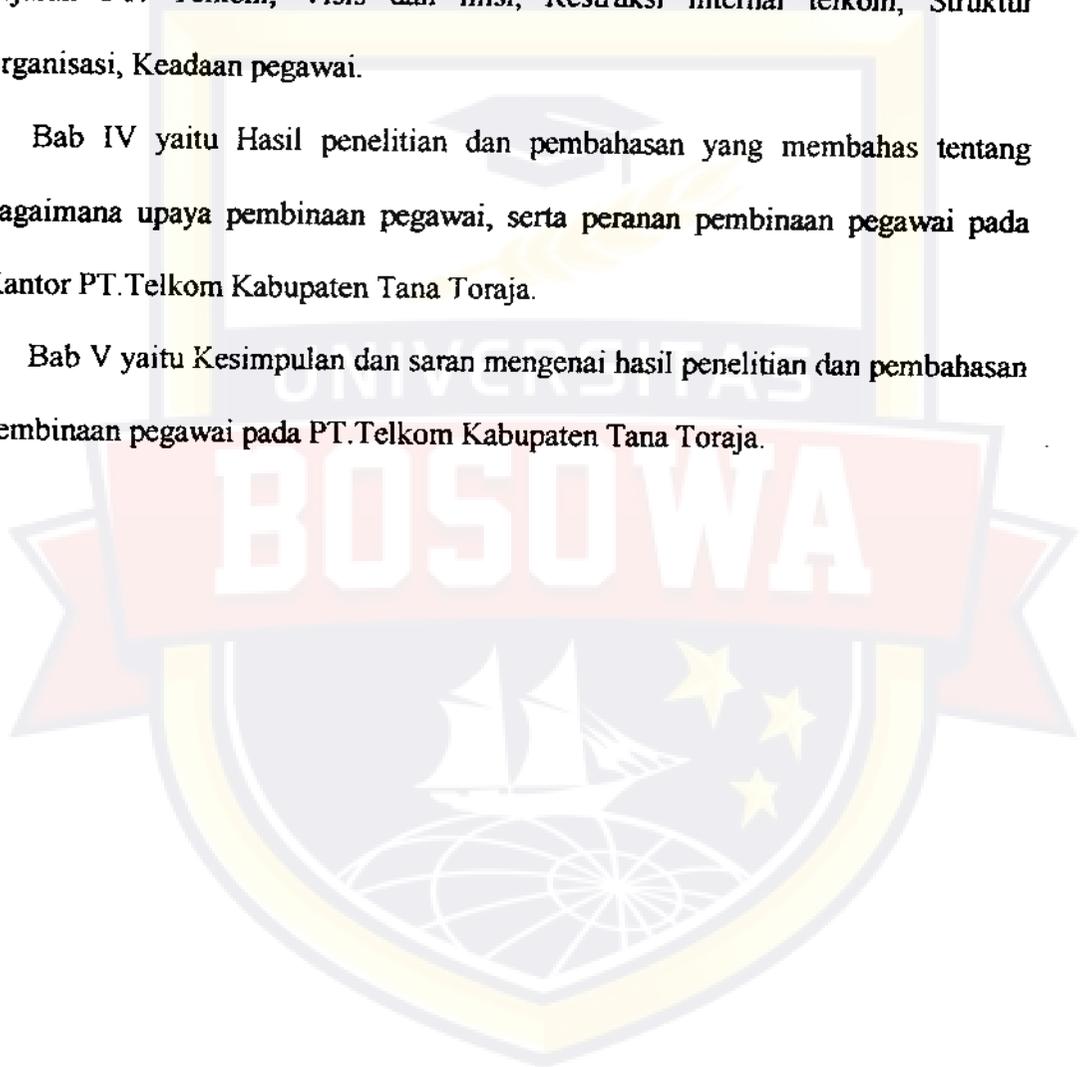
Pada Bab II yaitu tinjauan pustaka yang menguraikan tentang Arti dan hakekat pembinaan, Pembinaan Melalui Diklat, Peranan pegawai, Prestasi,

Landasan dan asas pembinaan pegawai, Yuhuan pembinaan pegawai serta Fungsi pembinaan pegawai.

Bab III yaitu gambaran umum lokasi penelitian yang menguraikan tentang sejarah PT. Telkom, Visi dan misi, Restruksi internal telkom, Struktur organisasi, Keadaan pegawai.

Bab IV yaitu Hasil penelitian dan pembahasan yang membahas tentang bagaimana upaya pembinaan pegawai, serta peranan pembinaan pegawai pada Kantor PT.Telkom Kabupaten Tana Toraja.

Bab V yaitu Kesimpulan dan saran mengenai hasil penelitian dan pembahasan pembinaan pegawai pada PT.Telkom Kabupaten Tana Toraja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Arti dan Hakekat Pembinaan

Dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan nasional seperti yang termuat dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, maka peranan pegawai negeri sangat menentukan. Oleh karena itu diperoleh adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, beribawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawab sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Untuk mewujudkan pegawai sesuai yang diharapkan tersebut maka perlu selalu mendapatkan pembinaan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem karier dan prestasi kerja. Lebih lanjut kita ketahui bahwa pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Selanjutnya untuk mendapatkan apa yang diharapkan dari para pegawai yang berkecimpun dalam suatu organisasi yang nantinya diharapkan akan memberikan kontribusi atau prestasi pada perusahaan / organisasi tersebut, maka pembinaan pegawai diusahakan sedapat mungkin meningkatkan prestasi kerja serta mendorong agar pelaksanaan tugas sehari-hari dapat meningkatkan dan memberikan apresiasi khusus pada perusahaan tersebut.

Sejalan dengan itu Moekijat (1984 : 18) dalam bukunya memberikan pengertian tentang pembinaan :

“ Pembinaan adalah proses pembangunan atau pengembangan yang pada dasarnya tercakup urutan-urutan pengertian mulai dari mendirikan (misalnya menanam) kemudian menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha memperbaiki , memperbaharui serta menyempurnakan.”

Sedangkan pembinaan bila dihubungkan dengan pembangunan dalam arti sadar, terlihat seperti pada lagu Indonesia Raya yang berbunyi “Bangunlah Jiwanya, Bangunlah Badannya”. Apabila pembinaan dilihat dari segi Etimologik maka terlihat segi amatonik (bentuk fisiologik) atau kehidupan atau perilaku.

Sehubungan hal tersebut di atas, Musanef (1991 :11) dalam bukunya menegaskan mengenai arti pembinaan :

“ Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu yang dapat berhasil guna dan berdaya guna.”

Apabila kita memperhatikan pendapat tersebut di atas maka terlihat bahwa pembinaan yang dilakukan tersebut terkandung unsur-unsur manajemen, karena tindakan pembinaan yang dilakukan ada semacam sasaran dan tujuan yang ingin dicapai sehingga kita mengadakan pembinaan .

Seperti halnya pembinaan pada anak yang sementara dalam proses pertumbuhannya, kita mengadakan pembinaan mental dan rohaniyah, karena mengharapkan anak tersebut dapat mempunyai akhlak yang baik.

Demikian pula terhadap pembinaan pegawai, ada sesuatu hal yang ingin dicapai, agar karyawan atau pegawai yang dibina itu dapat bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna demi tercapainya prestasi suatu organisasi.

Dalam mengadakan pembinaan pegawai Musanef (1991:11) dalam bukunya memberikan kesamaan antara Manajemen Kepegawaian dengan Pembinaan Pegawai, sebagai berikut :

“Manajemen Kepegawaian lazim disebut personnel manajemen atau tata personalia atau pembinaan, sebab istila-istila tersebut nampaknya berbeda namun pengertian sama”.

Sedangkan menurut E.S.T. Harapan (1954:16) dalam bukunya Kamus Kecil Indonesia “ mengemukakan bahwa :

“Pembinaan adalah terdiri dari kata bina ditambah dengan awalan “Pe” dan akhiran “An”bina, membangun,memperbaharui, dan kata pembinaan berarti pembangunan”.

Oleh karena itu penulis berkeyakinan bahwa suatu pembangunan secara menyeluruh yang sedang dilaksanakan sekarang ini tanpa adanya pembinaan maka akan menemukan suatu problem yang sulit untuk dapat memenuhi sasaran yang diinginkan.

Berdasarkan dengan ketetapan MPR : IV/1992 yang terdapat pada GBHN mengatakan bahwa :

“Pembinaan, Penyempurnaan dan penertiban aparatur pemerintahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah termasuk perusahaan-perusahaan milik Negara dan milik daerah sebagai aparatur perekonomian Negara dilakukan secara terus-menerus agar dapat mampu menjadikan alat yang efisien, efektif, bersih dan beribawa sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya maupun menggerakkan pelaksanaan pembangunan secara lancar”. (Hal.18)

Berdasarkan dari konsep di atas boleh dikatakan bahwa pembinaan dan pendayagunaan pegawai adalah suatu hal yang mutlak, kunci suksesnya atau tidaknya tugas-tugas pemerintah dan pembangunan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang menangani tugas tersebut. Disamping itu pembinaan pegawai dapat pula diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan secara sadar, berencana, teratur, terarah, dan bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan pegawai dan mewujudkan pegawai yang sempurna.

Pembinaan pegawai ini 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 baik demi memberikan apresiasi pada instansi/perusahaan yang terkait.

B. Pembinaan Melalui Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara semangat kesatuan dan persatuan, serta pengembangan wawasan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang merupakan bagian dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh.

Sejalan dengan hal tersebut diatas bahwa Diklat merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan Burhanuddin dan Tayibnapis ,(1995:193)mengemukakan bahwa :

“ Pendidikan dan latihan merupakan bagian penting dalam pembinaan pegawai, dimana melalui pendidikan dan latihan dibentuk sosok pegawai yang diinginkan”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (2003:200) yang mendefinisikan arti Diklat secara konseptual menegaskan bahwa :

“ Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani,dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Berdasarkan pada konsep di atas, jelaslah bahwa untuk membina kepribadian dan kemampuan manusia baik dari segi jasmani maupun rohani. Maka perlu

diadakan pelaksanaan diklat sebagai jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya kepribadian dan kecerdasan seseorang sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas pokok yang nantinya sebagai jalan dalam meningkatkan suatu prestasi kantor.

Sedangkan menurut Martoyo (1994:56) yang mendefinisikan arti Diklat sebagai berikut :

“ Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat teoritis, sedangkan latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu pada waktu relative singkat (pendek)”.

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat kita pahami bahwa pendidikan itu lebih mengarah pada hal-hal yang bersifat teoritis, artinya lebih banyak informasi teoritis yang diberikan dengan tujuan untuk pembinaan mental kejiwaan, sedangkan latihan lebih difokuskan kepada pembentukan kecakapan dan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa mampu menyelenggarakan Diklat kerja bagi para pegawai atau karyawannya agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa :

“ Upaya untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk gairah kerja, perlu dilaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem dan sistem prestasi kerja, sehingga bakat dan kemampuannya yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil dapat dikembangkan secara wajar”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pembinaan pegawai di Indonesia menganut perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dapat dimanfaatkan secara serasi.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Wursanto (1997:13) mendefinisikan arti tentang sistem karier adalah :

“ Sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama seorang pegawai didasarkan atas kecakapan pegawai tersebut, sedangkan kenaikan pangkat selanjutnya didasarkan atas masa kerja, kesatuan, dan syarat-syarat objektif lainnya”.

Berdasarkan kutipan di atas maka diketahui bahwa pengangkatan pegawai berdasarkan pada sistem karier dapat dilihat dari masa kerja, kesetiaan dalam artian lamanya pengabdian pegawai tersebut pada instansi yang terkait.

Disuatu sisi Wursanto (1997:14) mendefinisikan arti dari sistem prestasi kerja adalah :

“ Suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan maupun kenaikan pangkat seseorang pegawai didasarkan kecakapan dan prestasi pegawai yang

bersangkutan, kecakapan tersebut harus lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata”.

Berdasarkan dari dua pendapat di atas, mengandung arti bahwa pembinaan pegawai diberikan kepada semua pegawai dalam rangka untuk meningkatkan dan menggambarkan kemampuannya untuk memenuhi suatu persyaratan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur, baik persyaratan untuk diangkat dalam pangkat, maupun pengangkatan dalam suatu jabatan.

Berdasarkan penjelasan dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikemukakan bahwa : “ Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pelatihan pegawai negeri sipil yang bertujuan meningkatkan, pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat adalah : “ Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”.

Dengan demikian, pembinaan melalui Pendidikan dan Latihan tidak lain untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai tuntutan persyaratan pekerjaan dalam suatu jabatan yang nantinya biasa berdampak pada kualitas kerja para pegawai tersebut yang dapat memberikan prestasi khusus pada perusahaan/kantor.

Lebih lanjut diketahui bahwa peningkatan prestasi kantor yang ditopang dengan pembinaan pegawai yang nantinya dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang professional sebagaimana pendapat Suit (1996:58) yang mendefinisikan profesionalisme sebagai berikut :

“ Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Hasil pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau menerus dalam situasi dan kondisi bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian yang relatif singkat. Demikian sempurnanya hasil pekerjaan itu disamping pelayanan dan perilaku yang diberikannya, hasil pekerjaan itu menyebabkan sulitnya pihak lain untuk mencari-cari selanya”.

Berdasarkan pada konsep professional di atas, jelaslah bahwa untuk mencapai peningkatan prestasi kantor yang baik serta bermutu diperlukan tenaga professional dibidangnya yang secara otomatis dapat menunjang pekerjaan-pekerjaan pokok suatu instansi/perusahaan atau dengan kata lain seorang yang professional adalah orang yang mampu dan terampil melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan profesinya masing-masing.

Berkaitan halnya dengan pendapat Simanjuntak (1985:20) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu :

1. Sumber Daya Manusia adalah usaha kerja sama atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, hal ini mencerminkan kualitas biasanya yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan sesuatu.
2. Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha. Mampu bekerja maksudnya mampu untuk menghasilkan sesuatu berbagai kepentingan atau kebutuhan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka profesionalisme sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seseorang atas dasar tingkat

pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang pada tiap individu yang ada suatu organisasi.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan struktural, pada penjelasan pasal 5 huruf E dijelaskan tentang istilah kompetensi.

“ Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya”.

Berdasarkan pada pendapat tentang kemampuan di atas, maka kemampuan yang dimiliki seseorang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Sebab pada dasarnya tiga kategori di atas adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku sangatlah menunjang dalam melakukan tugas di dalam suatu organisasi yang diembannya, dimana notabennya adalah pemberian peningkatan prestasi suatu organisasi atau kantor.

a. Pengetahuan

Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal yaitu pendidikan umum yang telah diikuti oleh seseorang sehingga dapat dijadikan sesuatu alat untuk meningkatkan kualitasnya. Pendidikan umum yang dimaksud adalah pendidikan formal yang ditempuh secara berjenjang sejak Sekolah Dasar (SD) sampai tingkat perguruan tinggi Susilo (1994:56)) berpendapat :

“ Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat teoritis, sedangkan latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu pada waktu relatif singkat (Pendek)”.

Dengan demikian pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya kepribadian dan kecerdasan seseorang sehingga mendukung pelaksanaan tugas-tugas pokok”.

b. Keterampilan

Penguasaan keterampilan erat kaitannya dengan tingkat pendidikan yang pernah diikuti seseorang, pendidikan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan keterampilan sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (1995:57):

“ Keterampilan adalah kemampuan teknik untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dipelajari dan dikembangkan. Usaha-usaha pengetahuan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara pragmatis, khususnya dalam berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapannya lebih lanjut kepada kegiatan operasional, serta usaha pengembangan keterampilan biasanya dilakukan melalui latihan”.

Dari kutipan di atas jelaslah bahwa keterampilan dapat ditingkatkan melalui latihan dan penerapannya lebih ditekankan pada kegiatan yang bersifat operasional, sebab keterampilan itu langsung menyangkut

psikomotorik, gerak mahir dalam menyelesaikan persoalan atau melaksanakan tugas/pekerjaan tertentu, sebagai mana pendapat Moenir (1998:17) yang menyatakan :

“ Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas / pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia”.

Mengacu pada konsep di atas, keterampilan memiliki hubungan yang erat kemampuan seseorang dalam menggunakan peralatan yang ada dan menunjang kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk itu setiap individu yang ada dalam suatu organisasi harus memiliki keterampilan dalam menggunakan segala peralatan yang tersedia, sehingga dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya keterampilan mengoperasikan komputer untuk mengolah data maupun penyelesaian segala pekerjaan yang berkaitan dengan operasional pertelekomunikasian.

Dengan memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan operasional yang ada, maka dapat dipastikan pekerjaan bisa terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu dan pada akhirnya peningkatan prestasi yang didapatkan suatu instansi/kantor bisa terwujud secara optimal.

c. Perilaku

Sebagaimana pendapat Siagian (1995:25) yang dimaksud dengan perilaku adalah :

“ Keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin ya dan tindak tanduknya sebagai anggota operasi”.

Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia Prilaku adalah

“ tingka laku, perbuatan, kelakuan”.

Berdasarkan pendapat di atas maka perilaku merupakan keseluruhan tindak tanduk tingka laku dan perbuatan baik yang tercermin melalui ucapan maupun perbuatan yang mnyenangkan maupun tidak menyenangkan seperti sikap, ramah, sopan santun, dan baik dalam bertutur kata.

Selain itu prilaku pada akhirnya dapat membentuk disiplin, sebagaimana Wardiman mengemukakan tiga aspek disiplin yang pada tiap individu, yaitu :

1. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan dan norma yang membutuhkan kesadaran dan ketaatan pada aturan norma, kriteria atau standar yang merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan (sukses).
2. Sikap mental (Mental Attitude) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
3. Perilaku yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dengan demikian dapat kita pastikan bahwa unsur yang membentuk disiplin adalah :

1. Norma dan sikap yang ada dalam diri manusia
2. Nilai budinya yang ada dalam masyarakat

Norma dan sikap merupakan unsur yang ada dan hidup dalam lingkungan jiwa seseorang yang menentukan corak reaksi terhadap lingkungannya, baik berupa tingka laku maupun pikiran, sedangkan nilai budanya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi kelakuan warga masyarakat menjadi pengaruh dan pedoman, sehingga mewujudkan sikap mental perbuatan atau tingka laku yang disebut disiplin.

Meningkat tidaknya sustu prestasi yang didapatkan pada suatu organisasi atau kantor, itu sangat ditentukan oleh pegawai yang melaksanakan tugas-tugas pokok perusahaan, maksudnya cara-cara kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang diemban haruslah dilaksanakan secara profesional.

Dengan adanya profesional yang dimiliki para pegawai maka dasar itulah yang dapat dijadikan salah satu ukuran dalam peningkatan prestasi yang didapatkan pada suatu kantor/perusahaan.

Oleh karena itu peningkatan prestasi kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja melalui pembinaan pegawai dapat terwujud atau tidaknya itu ditunjang dengan adanya pegawai yang bekerja secara profesional dalam bidangnya masing-masing.

C. Peranan Pegawai

1. Arti Peranan Pegawai

Perkembangan teknologi dari informasi dan telekomunikasi yang memberikan nuansa dunia semakin kecil dimana hampir tak mengenal batas Negara lagi, merupakan pendorong peningkatan ekonomi yang semakin kompetitif, proteksionisme sebagai lambang perlawanan kompetisi global mulai ditinggalkan dan diupayakan berbagai pemberdayaan untuk mengikuti persaingan global ini.

Proses globalisasi yang ditandai dengan keterbukaan, kreatifitas, kecepatan, keterkaitan dan kompetisi bebas, menawarkan berbagai peluang sekaligus tantangan yang menantikan suatu aksi dan prestasi yang memungkinkan kita ikut dan menang dalam persaingan itu, atau kita akan terjebak dalam berbagai kesulitan-kesulitan yang menghempaskan kita kedalam jurang kehancuran dan tentunya kita harus waspada dalam hal tersebut dengan mempersiapkan berbagai kemampuan yang kita miliki yang semuanya bermuara pada pemberdayaan sumber daya manusia.

Sejalan dengan itu, perlu pembangunan aparatur negara dalam rangka peningkatan kualitas aparatur negara untuk lebih memiliki kemampuan lebih serta sikap dan prilaku, pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat, sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat, penataan kewenangan yang rasional diantara jajaran dan perangkat

aparatur negara, sehingga pelaksanaannya dan penyelenggaraan administrasi negara berada pada kondisi bersih, berwibawa, profesional, efisien, dan efektif.

Pembangunan aparatur negara ini haruslah menjadi bagian yang penting dalam keseluruhan strategi pembangunan nasional, yang dimaksudkan sebagai upaya untuk dengan sebaik-baiknya mendukung penyelenggaraan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung kepada integritas dan kemampuan aparatur negara yang termasuk di dalamnya integritas dan kemampuan pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur negara.

Integritas pegawai negeri sipil selalu dicerminkan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, semangat bersatu padu, bermental baik, berwibawa kuat, berdaya guna, berhasil guna dan sadar akan tanggung jawabnya, kemampuannya dicerminkan dengan hasil kerja yang telah dicapainya.

Untuk mewujudkan sifat dan kemampuan pegawai tersebut di atas, maka harus dibina sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, melalui pengaturan dalam bidang-bidang : Informasi, Pengadaan, Penggajian, Kepangkatan, Pengujian kesehatan, Kepangkatan dalam jabatan, Penilaian pelaksanaan pekerjaan, Daftar huruf kepangkatan, Cuti, Perawatan, tunjangan cacat dan uang duka bagi

pegawai, Pendidikan dan pelatihan, Penghargaan, Peraturan disiplin pegawai, Pemberhentian atau pensiunan.

Tantangan yang akan dihadapi dalam pembangunan aparat negara adalah peningkatan mutu, kemampuannya dalam mengadakan perbaikan dan penyesuaian kelembagaan selaras dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan strategi dalam lingkup nasional, regional dan global, selain itu terwujudnya perilaku dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan yang senantiasa konsisten dan konsekuen dalam mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta bersifat melayani, mengayomi dan mendorong prakarsa dan peran serta masyarakat.

Pelaksanaan keseluruhan fungsi pembinaan kepegawaian, mulai dari penyusunan formasi, pengadaan calon pegawai, kenaikan pangkat, pendidikan dan latihan, pengangkatan dalam jabatan, hukuman dan disiplin pegawai, mutasi serta yang terakhir adalah mengenai pensiunan pegawai negeri sipil, haruslah dalam suatu rangkaian yang diprioritaskan demi terwujudnya pribadi aparatur yang bersih, berkemampuan dan beribawa.

Kesemuanya itu harus melalui pengembangan disiplin, pelaksanaan pendidikan dan latihan, perwujudan pola karier dan prestasi, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

D. Prestasi

Dalam meningkatkan prestasi suatu kantor maka suatu organisasi/kantor perlu memperhatikan masalah prestasi kerja bagi para pegawainya dimana penilaian terhadap prestasi kerja bagi para pegawai adalah salah satu cara memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpun dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Dengan demikian memang harus ditekankan bahwa tidak berarti bahwa para atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian perestasi para pegawai. Bahkan praktik kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus-menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan yang objektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi organisasi oleh bagian kepegawaian.

Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara pejabat dan pimpinan dan kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh.

Berdasarkan kriteria itu pulalah para atasan langsung menilai kerja para bawahannya. Dengan demikian objektivitas yang didambakan setiap pegawai

dapat terwujud yang pada gilirannya dapat mendorong tumbuhnya loyalitas yang semakin besar dikalangan para pegawai kepada organisasi.

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti dimana (Abdurrahman Fathoni:242) menerangkan bahwa :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi dimana masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan organisasi kepada para anggotanya tidak terbatas pada upah dan gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pendidikan sejumlah saham perusahaan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. guna menyusun program pendidikan dan latihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja .
5. membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan konsep di atas disamping berbagai manfaat suatu sistem penilaian prestasi kerja yang ditunjukkan kepada pemuasan kebutuhan dan kepentingan para pegawai, sistem penilaian prestasi kerja dapat pula menjadi

sumber penting bagi berbagai segi manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan prestasi suatu kantor

Misalnya, disadari atau tidak, sesungguhnya prestasi kerja para pegawai juga merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh berbagai kepegawaian. Artinya, jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawaipun akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem tersebut kurang baik tidak mustahil prestasi kerja para pegawaipun tidak setinggi yang diharapkan bukan karena kekurangan kemampuan para pegawai yang bersangkutan saja.

Hal lain yang bisa terungkap melalui penilaian prestasi kerja ialah ketidaktepatan informasi tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal informasi tentang perencanaan tenaga kerja, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan dan sebagainya yang dapat berakibat pada pilihan yang tidak tepat dalam seleksi pegawai, pelatihannya atau konselannya.

Mengingat pentingnya sistem penilaian prestasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan suatu prestasi kantor maka pelaksanaan / pengembangan sistem tersebut mutlak perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya.

E. Landasan dan Azas Pembinaan Pegawai

a. Landasan

1. Pembinaan pegawai dilandasi jiwa bahwa pegawai negeri sipil sebagaimana warga Negara merupakan aparatur Negara, abdi Negara dan 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 tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengembang tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien.

b. Azas-azas

1. Setiap tenaga diperlukan dan dimanfaatkan untuk kepentingan tugas (mission).
2. Penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan-jabatan didasarkan kepada perencanaan pegawai yang efektif kearah karier planning.
3. Memperbesar kemampuan dan kecakapan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

4. Diusahakan agar setiap orang/pegawai berhasrat untuk mencapai prestasi kerja yang sebesar-besarnya .
5. Kesadaran nasional dipelihara dan ditingkatkan, sebagai kepribadian pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara.

F. Tujuan Pembinaan Pegawai

Pada dasarnya pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, keahlian dan profesionalisme, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan penuh daya guna dan berhasil guna.

Pembinaan negeri sipil diperlukan dalam rangka menumbuhkan semangat kerja dan pengabdian dalam rangka pembinaan disiplin kerja yang nantinya dapat memberikan apresiasi khusus pada organisasi tersebut.

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 antara lain disebutkan bahwa pembinaan pegawai adalah :

“Pembinaan aparatur pemerintah diarahkan agar mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan maupun untuk menggerakkan memperlancar pelaksanaan pembangunan, untuk itu usaha-usaha penertiban dan penyempurnaan aparatur yang meliputi struktur, prosedur kerja, personalia, maupun sarana dan prasarana dan fasilitas kerja, dilakukan terus menerus sehingga keseluruhan aparatur aparat baik tingkat pusat maupun daerah benar-benar merupakan hal yang berwibawa, kuat, efektif, efisien dan bersih, penuh kesetiaan dan ketaatan pada negara dan pemerintah diisi oleh tenaga ahli, Mampu menjalankan tugas dibidang masing-masing dan hanya mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan rakyat”.

Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja, maka pembinaan itu harus dilaksanakan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pegawai seperti yang dikatakan oleh (Nainggolan, 1984:25):

“Pembinaan sistem karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan yang baik maka menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai”.

Lebih lanjut kita ketahui bahwa hal ini sejalan dengan tujuan pembinaan pegawai yakni untuk menjamin penyelenggaraan tugas dan pemerintah dan pembangunan, secara rinci dikemukakan tujuan pembinaan pegawai menurut Undang-Undang Dasar N0.8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian sebagai berikut :

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pengembangan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna baik dalam sektor pemerintahan maupun usaha milik Negara.
- b. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja, sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
- c. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai serta serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai tentang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 45, Negara dan pemerintah, sehingga aparatur hanya mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan masyarakat demi terciptanya aparatur yang bersih dan berwibawa.
- e. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata, sehingga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran-penyebaran, dan memanfaatkan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas kriteria-kriteria obyektif baik secara individu maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan mamfaat bagi instansi-instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
- g. Diarahkan pada pembinaan sistem karier dan pembinaan prestasi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk: Pembinaan tertib administrasi, Pembinaan mutu, Pembinaan kesejahteraan serta Pembinaan karier.

Terlebih lagi pada tingkat daerah pembinaan ini ditujukan untuk meningkatkan kepada pelayanan kepada masyarakat, dikarenakan pemerintah daerah lebih dekat pada masyarakat dan lebih layak tahu tentang kebutuhan masyarakat.

Sebagai usaha untuk mengetahui kemampuan pelaksanaan tugas pegawai, tentu perlu suatu ukuran penilaian seperti halnya prestasi kerja, prakarsa, disiplin, kerjasama dan kemauan.

G. Fungsi pembinaan Pegawai

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, kita ketahui bahwa pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsure aparatur Negara mempunyai perang strategis guna melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintah secara menyeluruh.

Sejalan dengan itu Hamalik (2001:13) mengemukakan tiga fungsi dari pembinaan pegawai melalui pendidikan dan latihan yaitu :

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (perpormance) kerja pada peserta pelatihan itu.
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit

- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepegawaian dan manajemen.

Berdasarkan pada ketiga kategori fungsi diklat diatas dimana pada poin pertama terlihat bahwa penekanan diklat terletak pada perbaikan dan peningkatan perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat dipelukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan dapat lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program dan meningkatkan prestasi organisasi tersebut.

Pada poin kedua penekanan lebih diutamakan pada peningkatan dari segi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kepribadian yang dituntut dengan tugas pokoknya.

Sedangkan pada poin ketiga tidak lain lebih menyiapkan tenaga kerja yang profesional yang akan ditetapkan pada jabatan yang lebih tinggi, penyerapan tenaga dan tenaga menejemen diperlukan program pelatihan secara khusus mengingat perang, fungsi dan tanggung jawab yang lebih luas untuk keberhasilan program organisasi .

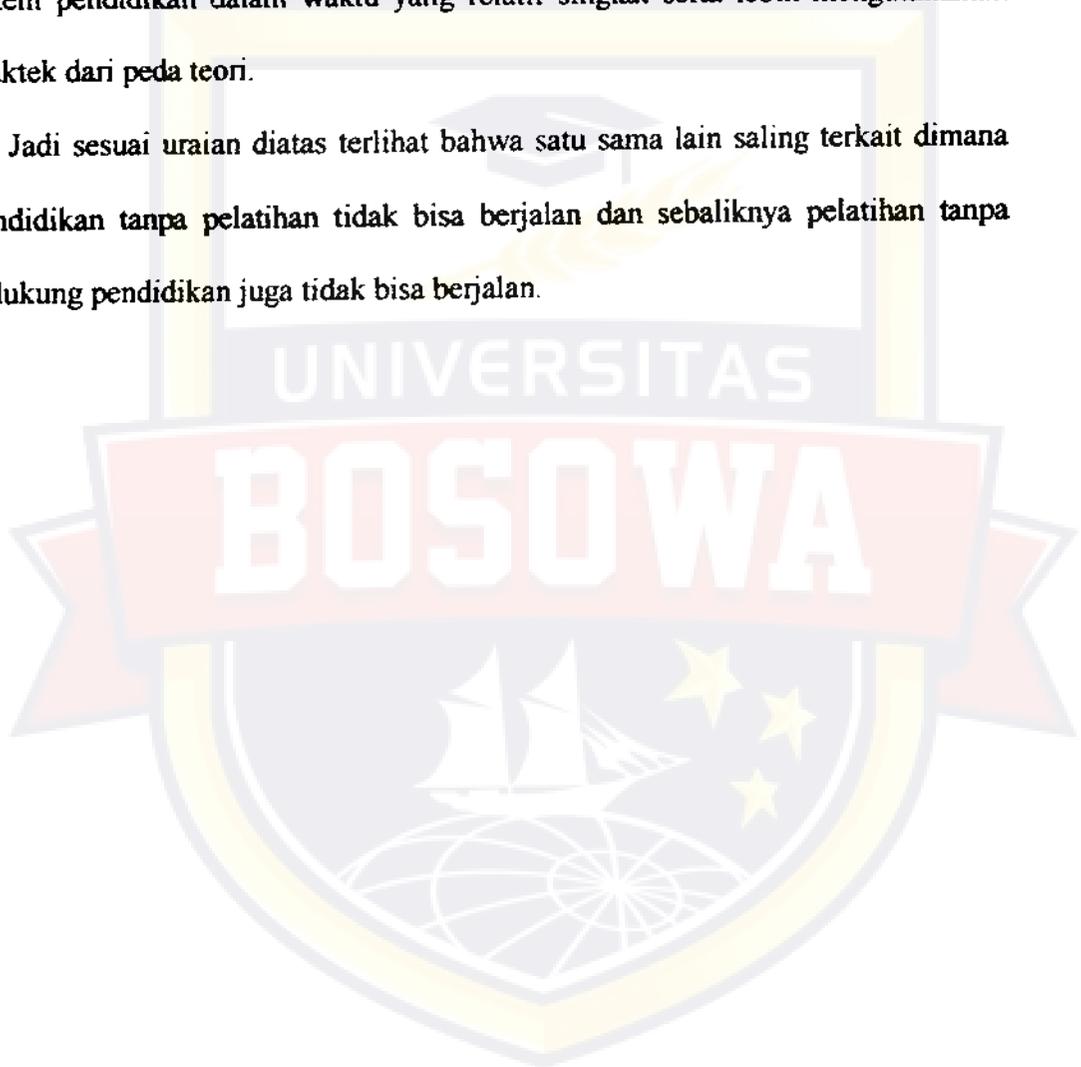
Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang hak-hak kepegawaian dimana ditegaskan bahwa ;

“ Fungsi pendidikan dan pelatihan meliputi dua fungsi yaitu Fungsi pendidikan dan pelatihan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain”.

Dari kutipan diatas kita kembali mengacu dari makna pendidikan dan pelatihan itu sendiri dimana pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan

rohani yang berlangsung seumur hidup dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan dari sudut pelatihan tidak lain bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar dari sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat serta lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi sesuai uraian diatas terlihat bahwa satu sama lain saling terkait dimana pendidikan tanpa pelatihan tidak bisa berjalan dan sebaliknya pelatihan tanpa didukung pendidikan juga tidak bisa berjalan.



BAB III

GAMBAR UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT. Telekomunikasi (Telkom) di Indonesia

Sejarah telekomunikasi di Indonesia bermula sejak saluran telegram pertama di buka oleh sebuah perusahaan yang bernama pot-en telegraffdenst dengan staadlasd No. 52 Tahun 1884. Pelayanan Telekomunikasi di Hindia Belanda, yang pada waktu itu merupakan badan swasta bahkan sampai pada tahun 1905 namun tercatat 38 perusahaan telekomunikasi, yang pada tahun 1906 diambil alih oleh pemerintah Hindia Belanda berdasarkan staasblasd 395 tahun 1906. Sejak itu berdirilah pos, Telegraf en Telepondiest atau disebut PTT Dieds. PTT Diens ditetapkan oleh perusahaan Negara berdasarkan staablasd No 119 tahun 1927 tentang Indonesia berdjijvenwet (I.B.W. Undang- Undang perusahaan Negara) jabatan PTT pemerintah RI, tentang suatu perusahaan Negara sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 21b dilebur kedalam perusahaan Negara Post dan Telekomunikasi. (PN POS Dan TELEKOMUNIKASI).

Dalam perkembangan berikutnya pemerintah membagi PN POS dan TELEKOMUNIKASI menjadi dua perusahaan Negara sesuai dengan saran tokoh – tokoh jajaran telekomunikasi. Oleh karma itu sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 1965 , maka berdirilah perusahaan POS dan GIRO (PN POS dan GIRO) sedangkan peraturan pendirian perusahaan Negara

telekomunikasi (PN Telekomunikasi) diatur dalam peraturan pemerintah No . 3030 TAHUN 1965.

Bentuk ini pun melalui bentuk pemerintahan No 36 tahun 1974 . Dalam perusahaan tersebut dinyatakan pula perusahaan umum (PERUM) Telekomunikasi sebagai penyelenggara jasa telekomunikasi luar negeri saat ini juga diselenggarakan oleh PT Indonesia Satelit Cooperation (INDOSAT) yang masih berstatus perusahaan asing yang didirikan berdasarkan peraturan Perundang – Undangan Negara bagian Delaware Amerika Serikat.

Memasuki repelita V pemerintah merasakan perlunya percepatan pembangunan Telekomunikasi , kerana sebahagian infrastruktur diharapkan dapat memacu pembangunan sektor lainya selain itu hal tersebut manajemen yang profesional , oleh sebab itu perlu menyesuaikan bentuk perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.25 Thn 1991 maka bentuk PERUM dialihkan menjadi perusahaan PERSEROAN Telekomunikasi Indonesia TELKOM.

Lebih lanjut keberadaan sarana telekomunikasi di Kabupaten Tana Toraja semula pada zaman penjajah, dimana digunakan oleh belanda dengan membangun radio telepon dipangkalan kecamatan Rinding Allo di Rantepao dimana cikal bakal telekomunikasi pertama dengan menggunakan radio telepon dan telegraf (Morse)

Pada tahun 1982 dalam program Stasiun bumi kecil (SBK), Rantepao juga kebagian sistem transmisi ini dengan diresmikan dan beroperasinya sistem transmisi satelit SBK / SPCP oleh bapak menteri perhubungan pada tanggal 18

Mei 1982 di Rantepao, seiring dengan kemajuan dan perkembangan Tana Toraja sebagai daerah kunjungan wisata, atas kerja sama PERUMTEL (pada saat itu) dengan Indosat, maka di Rantepao dibangun STDI yang merupakan sentral telepon digital yang pertama di kawasan Timur Indonesia.

STDI tersebut diresmikan pemakaian dan operasionalnya oleh Dirjen POSTEL Bapak Abdul Rahman pada tanggal 10 April 1987.

B. Visi Dan Misi

Pada umumnya perusahaan - perusahaan yang bergerak dibidang manapun mutlak mempunyai visi dan misi, lebih lanjut PT.Telekomunikasi (TELKOM) Kabupaten Tana Toraja mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

➤ Visi

Menjadikan sumber daya manusia Telkom sebagai Copetitive Advantange Perusahaan dan center of Exellent Infokom.

➤ Misi

Mewujudkan peningkatan penyelenggara jasa telekomunikasi dalam negeri yang mempunyai arti seluas-luasnya.

Dalam kutipan visi dan misi PT.Telekomunikasi (TELKOM) Kabupaten Tana Toraja di atas sudah jelas bahwa arah tujuan tidak lain dari pada meningkatkan sumber daya manusia telkom yang profesional, Adaptif dan sejahtera. Menciptakan Hukum Resources Manajemen (HRM) yang transparan, Flexibel, Adil, Jujur dan bereorientasi pada pelanggan.

C. Restruksi Internal Telkom

Mengantisipasi era globalisasi, seperti yang diterapkan perdagangan bebas baik internasional maupun regional. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, penerapan kerja sama organisasi (KSO) dan persiapan Go Publik / Internasional atau dikenal dengan Interpublik Offering.

Bidang usaha TELKOM di bagi tiga yaitu :

1. Bidang usaha utama
2. Bidang usaha terkait
- 3 Bidang usaha pelayanan

Untuk manampung bidang usaha tersebut, sejak 1 Juli 1995 TELKOM telah menghapus struktur Wilayah Usaha Telekomunikasi (WTTEL.) secara devakto dimulainya Era Divisi NetWork. Devisi Regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam Negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama Nasional.

Lebih lanjut untuk mengetahui DEVISI REGIONAL TELKOM dimana mencakup Wilayah-wilayah yang telah dibatasi yang bisa dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 01

Nama – Nama Kantor Telkom Pada Divisi Regional
Serta Batas Wilayahnya.

No.	Devisi Regional	Batasan Wilayah
1.	Regional I	Sumatera
2.	Regional II	Jakarta dan Sekitarnya
3.	Regional III	Jawa Barat
4.	Regional IV	Jawa Timur
5.	Regional V	Kalimantan
6.	Regional VI	Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta
7.	Regional VII	Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku Serta Irian Jaya

Sumber data :Bagian Administrasi PT.Telkom Kab. Tana Toraja Oktober2007

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan tata kerja kantor PT. Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja. Dalam pengelolaan tugas-tugas berorganisasi, setiap organisasi berdasarkan tata kerja sama antara manusia dalam pengelola dan pelaksanaan sistem informasi manajemen pada Kantor PT. Telkom Kabupaten Tana Toraja.

Apabila kita jumpai adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk sesuatu tujuan, walaupun kelompok itu terdiri dari dua orang atau lebih maka kita

dapati dasar spikitis dari suatu organisasi beserta prinsip yang melandasi setiap usaha kerja sama.

Struktur organisasi yang lazim kita kenal biasanya hanya nampak deferensiasi dari pada tugas-tugas individu masing-masing bagian, tetapi masing-masing tugas dalam sistem pelaksanaan informasi manajemen harus dihubungkan dengan prosedur yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan.

Karena itu harus dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, dan organisasi bukan sekedar kerangka pembagian tugas, melainkan keseluruhan pangkat beserta fungsi-fungsinya yang saling berhubungan serta satu sama lain.

Organisasi menunjukkan pola organisasi dari pada tugas serta fungsinya dalam mencapai tujuan, karena organisasi yang bersangkutan dalam melaksanakan prosedur dan interelasi antar petugas organisasi dan tugas-tugas diluar organisasi, maka dengan sistem atau cara apa cita-cita organisasi tersebut.

Sebagai alat administrasi, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu :

- a. Sebagai wadah, dimana kagiatan manajemen dapat dijalankan sebagai wadah sifat statis. Setiap organisasi memiliki suatu pola dasar struktur yang relatif permanen sifatnya, tetapi dengan adanya perkembangan, kompleksnya tugas-tugas dan berubah suatu tujuan, pengertian, pemimpin, beralihnya kegiatan, dan lain-lain. Semuanya itu dapat merupakan faktor yang mendorong adanya perubahan dalam struktur organisasi.

- b. Sebagai proses, tinjauan atas organisasi sebagai proses memperhatikan dalam menyoroti interaksi antara orang anggota organisasi itu, sebagai suatu proses organisasi jauh lebih dinamik dari pada sebagai wadah tinjauan atas organisasi yang secara formal dan informal.

Struktur organisasi akan nampak lebih jelas dan tegas apabila dituangkan dalam bagan organisasi, dan akan memberikan pengertian dalam berorganisasi, dan akan memberikan pengertian dalam berorganisasi adalah merupakan saran atau alat untuk mencapai tujuan oleh karena itu organisasi sebagai tempat dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan.

Kantor Cabang Telekomunikasi Rantepao merupakan Kantor cabang Telekomunikasi yang dibawah langsung Kantor Daerah Telekomunikasi Kota Pare-Pare.

Berdasarkan Struktur Organisasi Kantor Cabang Telekomunikasi Rantepao, Kakancatel membawahi langsung 2 Dua Kasi (Kepala Seksi) Yaitu :

1. Kepala Seksi Operasi Pelayanan Telekomunikasi (OPYATU)

Dimana membawahi :

- a. Administarsi
- b. Pelayanan
- c. Operator Telepon

Seksi Opyatu mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan penjualan jasa telekomunikasi kepada pelanggan

2. Kasi Teknik

Dimana membawahi :

- a. Bagian Sentra Daya (Sentral, Transmisi, Catu daya)
- b. Bagian Jarkab (Jaringan Kabel)
- c. Bagian PELUM (Telepon Umum)

Seksi teknik mempunyai tugas melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan perangkat serta melakukan pemasangan telkom dan berbagai masalah teknik yang menyangkut proses telekomunikasi.

E. Keadaan Pegawai pada kantor PT. (Telkom) Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia (administrasi) yang tidak lain untuk mengetahui keadaan pegawai Pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja. berikut penulis akan menguraikan keadaan pegawai berdasarkan distribusi / unit kerja, pendidikan serta jenis kelamin pegawai pada PT. Telkom Kabupaten Tana Toraja. Dimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 02

Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pegawai
Berdasarkan Unit Kerja/Bagian pada Kantor PT. Telkom Kab. Tana Toraja

No	Unit Kerja / Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah	Tingkat Pendidikan			
		LK	PR		Sarjana	SLTA	SLTP	SD
1	Kakacantel	1	-	1	1		-	-
2	Tehnik	1	-	1	1		-	-
3	Opyantu	1	-	1	1		-	-
4	Catu Daya	2	-	2	2	2	-	-
5	Sentral	2	-	2	1	3	-	-
6	Jarkab	4	-	4	1	3	-	-
7	Administrasi Keuangan	-	1	1	1	-	-	-
8	Pelayanan	-	3	3	-	3	-	-
9	Operator Telepon	-	2	2	-	2	-	-
10	Telepon Umum	2	-	2	-	2	-	-
11	Pengamanan	3	-	3	-	2	1	-
	Jumlah	16	6	22	8	17	1	-

Sumber data : Bagian Administrasi PT. Telkom Kab. Tana Toraja Oktober 2007

Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai pada PT. Telkom memiliki personil laki-laki Paling banyak yakni 16 orang atau berkisar 72,7%, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 8 Orang atau berkisaran 36,3 % dari keseluruhan pegawai yang ada pada Kantor PT. Telkom Kabupaten Tana Toraja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Upaya Pembinaan Pegawai Pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

Peningkatan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai sangat diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dalam lingkup kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja. Dimana tidak lain bertujuan memberikan wawasan yang menyeluruh terhadap tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan sekaligus penanaman pola pikir yang dinamis dan aspiratif terhadap setiap pola perubahan yang terjadi dalam masyarakat yang merupakan sasaran pengabdian mereka.

Oleh karena itu usaha-usaha dan langkah yang ditempuh Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja dalam pengembangan pegawai antara lain, memberi kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan serta penerapan disiplin para pegawai.

1. Pendidikan dan Latihan

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Oleh sebab itu, agar tidak ketinggalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka perlu diadakan pendidikan dan latihan dikalangan pegawai agar dapat menyesuaikan cara-cara kerja yang sesuai dengan perkembangan dewasa ini.

Peranan pendidikan dan latihan sedemikian penting dalam suatu organisasi, sebab dengan pendidikan dan latihan diharapkan dapat membantu pegawai supaya menjangkau ketinggian yang lebih tinggi dalam karier seorang pegawai serta dapat meningkatkan kemajuan prestasi organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja, pelaksanaan pendidikan dan latihan dilakukan melalui pengiriman pegawai pada berbagai instansi yang dapat dilihat pada table di bawah ini:

TABEL 03

Keadaan Pegawai yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Latihan Berdasarkan Data Tahun 2004 – 2006.

No	Jenis Pendidikan dan Latihan	Peserta	Tempat
1	Workshop manajemen karier	5	Makassar
2	Manajemen karier perusahaan dan pemasaran manajemen	6	Makassar
3	Pemasaran dan Kewirausahaan	7	Makassar
4	Telkom solution for backroun	10	Makassar
5	Advance selling skills	5	Makassar

Sumber : Bagian Administrasi Kantor Telkom Kab. Tana Toraja.

Dari table di atas menunjukkan bahwa dalam kurung tahun 2004 – 2006 sebanyak (20) orang yang telah mengikuti pendidikan dan latihan pada berbagai macam bidang. Keikutsertaan para pegawai dalam diklat ini tidak lain dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai tersebut.

Dari (20) orang pegawai yang telah mengikuti diklat tersebut, ada (3) orang yang mendapat tugas baru pada lingkup Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja

Lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pendapat responden tentang prosedur untuk mengikuti pendidikan dan latihan, berikut tersaji dalam tabel di bawah ini :

TABEL 04
Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Mengikuti Pendidikan dan Latihan

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Mudah	10	50 %
2	Mudah	5	25 %
3	Sulit	5	25 %
4	Sangat Sulit	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa sebanyak 50% responden yang menyatakan bahwa prosedur mengikuti pendidikan dan latihan sangatlah muda,

dan 25% responden menyatakan mudah serta 25% responden menyatakan bahwa prosedur mengikuti pendidikan dan latihan itu sulit dan tidak ada yang menyatakan sangat sulit.

Dengan demikian bahwa untuk mengikuti pendidikan dan latihan prosedur yang dilewati tidak terlalu sulit, walaupun ada diantaranya yang menyebutkan berbelit-belit. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pendidikan dan latihan yang dilaksanakan pada kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja memiliki relevansi dan manfaat terhadap pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai, berikut tersaji pada tabel di bawah ini :

TABEL 05
Tanggapan Responden Tentang Manfaat Mengikuti Pendidikan dan Latihan

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Bermanfaat	13	65 %
2	Bermanfaat	6	30 %
3	Kurang Bermanfaat	1	5 %
4	Tidak Bermanfaat	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer. Oktober 2007

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa sebanyak 65% responden menyatakan pendidikan dan latihan adalah sangat bermanfaat, 30% menyatakan bahwa pendidikan dan latihan bermanfaat, 5% responden yang menyatakan kurang bermanfaat serta tidak ada sama sekali menyatakan tidak bermanfaat.

Dari analisis tabel tersebut di atas dapat dinyatakan usaha yang dilakukan pada kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja dalam bidang pendidikan dan latihan mempunyai manfaat atau faedah terhadap para pegawainya.

Kemudian untuk memperkuat dari data pegawai tentang hasil kerjanya setelah mengikuti pendidikan dan latihan, adanya peningkatan, maka lebih lanjut kami melakukan wawancara langsung terhadap para atasan (Kepala Bagian) tentang hasil kerja bawahannya pasca mengikuti pendidikan dan latihan.

Dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa kepala unit/bagian tentang hasil kerja bawahannya setelah mengikuti pendidikan dan latihan dipetik informasi, diantara 5 Kepala Unit yang berhasil diwawancara, terdapat 1 orang Kepala Unit yang menyatakan bahwa hasil bawahannya setelah mengikuti pendidikan dan latihan sangatlah baik, 3 orang Kepala Unit menyatakan bertambah baik, serta 1 orang Kepala Unit yang menyatakan bahwa hasil kerja bawahannya setelah mengikuti pendidikan dan latihan tidak ada perubahan atau tidak bertambah baik.

Jika dihubungkan antara pendapat pegawai dengan pendapat para kepala Unit/Bagian, maka sangat jelas bahwa hasil kerja para pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan bertambah baik atau membuahkan hasil terhadap peningkatan prestasi kerja yang dapat menopang peningkatan prestasi Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

2. Disiplin Kerja Pegawai

Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai, sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya adalah diharapkan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kesetiaan, ketaatan dan pengabdian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Lebih lanjut diketahui penerapan pembinaan disiplin pada kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tersebut, maka pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja menerapkan Tata Tertib Sebagai Berikut :

a. Tata Tertib Waktu Kerja

Untuk membina pegawai dalam mentaati jam kerja kantor sesuai ketentuan yang berlaku, maka Kakancatel Kabupaten Tana Toraja telah menetapkan jam kerja pegawai sebagai berikut :

1. Jam kerja

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| a. Hari Senin dan Kamis | Jam 07.30 – 16.00 |
| b. Hari Jumat | Jam 08.00 – 16.00 |

2. Apel Pagi

Apel pagi dimulai jam 07.30 setiap hari

3. Apel Pulang

Apel pulang dilaksanakan sebelum meninggalkan kantor, dan diadakan setiap hari pukul 16.00.

b. Tata Tertib dan Prosedur Kerja Pegawai

Tata tertib prosedur kerja dimaksudkan agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan seefisien. Prosedur kerja ini menyangkut tentang :

1. Penggunaan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan volume kerja yang ada.
2. Dilarang terlalu banyak mengobrol dengan rekan kerja yang tidak ada hubungannya dengan tugas.
3. Melakukan pelaporan pada pemimpin dengan mekanisme serta hirarki yang ada.
4. Menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, Tentang Disiplin Pegawai, maka langkah-langkah yang ditempuh Kakacantel Kabupaten Tana Toraja guna membina pegawai khusus dilingkungannya sebagai berikut :

a. Sanksi Ringan

Dalam penerapannya tetap memperhatikan dan memberlakukan hukum ringan terhadap pegawai yang melanggar disiplin yang berdasar

kepada Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dengan memberikan beberapa teguran :

- Lisan
- Tertulis
- Panggilan Pertama, kedua dan ketiga.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa selama tahun 2004 – 2006 telah terdapat 2 (Dua) orang pegawai yang mendapat hukuman ringan berupa:

Satu (1) orang mendapat teguran lisan serta satu orang mendapat teguran secara tertulis kedua pegawai tersebut mendapatkan hukuman ringan dikarenakan melanggar tata tertib penggunaan jam kerja, (alfa selama satu minggu).

b. Sanksi Sedang

Bagi pegawai yang terkena sanksi tersebut maka dapat dikenakan beberapa hukuman diantaranya :

- Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun
- Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa selama tahun 2004-2006 belum terdapat pegawai yang mendapatkan sanksi sedang.

c. Sanksi Berat

Dalam sanksi berat ini klasifikasi jenis hukuman dan disiplin berat dapat berupa :

- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai
- Pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2004 - 2006 belum ada pegawai kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja yang mendapat hukuman disiplin berat karena tidak adanya pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku. Namun demikian kenyataannya tetap juga ada kecenderungan sebagai pegawai masih sering datang terlambat dan terkadang mereka sering pulang sebelum jam kantor, dengan demikian bila diukur dari efisien kerja maka tidaklah lagi efisien. Dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat dari ketidak patuhannya terhadap ketentuan jam kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, selanjutnya kita bisa menyimak tentang sampai dimana penerapannya peraturan disiplin pegawai pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

TABEL 06

**Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Disiplin
Demi Menunjang Peningkatan Prestasi Kantor Telekomunikasi (Telkom)
Kabupaten Tana Toraja**

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Menunjang	10	50 %
2	Menunjang	9	45 %
3	Kurang Menunjang	1	5 %
4	Tidak Menunjang	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa 50% responden menyatakan sangat menunjang, serta 45% mengatakan menunjang dan 5% responden yang menyatakan kurang menunjang.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja pada kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja sudah berjalan secara efektif.

Selanjutnya untuk mengetahui tentang bagaimana pandangan responden terhadap tingkat disiplin pegawai dalam rutinitasnya melaksanakan tugas-tugas pokok kesehariannya. Berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 07

**Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Disiplin
Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Kesehariannya**

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Disiplin	4	20 %
2	Disiplin	11	55 %
3	Cukup Disiplin	4	20 %
4	Kurang Disiplin	1	5 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 20% responden yang menyatakan sangat disiplin, 55% responden yang menyatakan disiplin, 20% responden yang menyatakan cukup disiplin, serta 5% responden yang menyatakan kurang disiplin.

Dengan demikian dari penjelasan di atas dapat disebutkan bahwa tingkat disiplin pegawai pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja sudah dapat dikatakan baik atau tingkat disiplin cukup efektif namun hal itu tetap menjadi perhatian guna lebih meningkatkan disiplin pegawai sebab masih ada responden yang memberikan jawaban bahwa tingkat disiplin pegawai masih kurang.

Selanjutnya kita melihat tentang pandangan responden terhadap ketaatan pegawai pada peraturan-peraturan yang berlaku dilingkup Telkom Kabupaten Tana Toraja. Berikut dapat dilihat pada tabel yang tersaji di bawah ini :

TABEL 08

Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai Pada Peraturan Disiplin yang berlaku Pada Kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Mentaati	3	15 %
2	Mentaati	11	55 %
3	Cukup Mentaati	4	20 %
4	Kurang Mentaati	2	10 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa 15% responden yang menyatakan sangat mentaati peraturan disiplin yang berlaku pada kantor Telkom Kabupaten Tana Toraja, 55% responden menyatakan mentaati, 20% responden yang menyatakan cukup mentaati, serta 10 % responden yang menyatakan kurang mentaati.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pembinaan disiplin pegawai pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja sudah dapat dikatakan baik, dimana sebagian besar pegawai sudah mentaati peraturan yang diterapkan, namun pembinaan tetap saja harus ditingkatkan, sebab masih ada pegawai yang menyatakan kurang mentaati peraturan sekalipun itu dalam kapasitas yang sedikit, maka dapat disimpulkan bahwa dengan diadakannya pembinaan disiplin terhadap pegawai Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja terlihat bahwa adanya gejala peningkatan perstasi kantor.

B. Peranan Pembinaan Pegawai Terhadap Peningkatan Prestasi Pada Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

Pegawai yang telah mengikuti Pembinaan baik itu melalui pendidikan dan latihan maupun pembinaan disiplin kerja diharapkan telah memiliki kesiapan atau kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, sebagai pegawai yang telah menyelesaikan pembinaan tentunya telah memiliki kemampuan yang melebihi pegawai lainnya, sehingga dipercayakan untuk menduduki suatu jabatan yang nantinya akan memimpin unit kerja.

Untuk mengetahui peranan pembinaan pegawai terhadap peningkatan prestasi kantor, berikut penulis menguraikan beberapa tanggapan responden mengenai hal tersebut :

1. Pengetahuan dan pemahaman akan tugas yang dilaksanakan.

Suatu tugas yang akan atau sedang dilaksanakan tentunya diperlukan suatu pemahaman serta pengetahuan tentang tugasnya. Selanjutnya tujuan pembinaan pegawai yang salah satunya diarahkan untuk membantu pegawai untuk mengetahui dan memahami tugas pokoknya.

Namun sebelumnya, terlebih dahulu kita akan menganalisis bagaimana hasil dan daya serap responden dari pelaksanaan pembinaan tersebut. Berikut jawaban responden mengenai hasil pembinaan mereka yang tersaji pada tabel di bawah ini:

TABEL 09

Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Pegawai Setelah Mengikuti Pembinaan Pegawai

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Baik	5	25 %
2	Sangat Baik	3	15 %
3	Cukup Baik	12	60 %
4	Kurang Baik	-	-
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel di atas terlihat bahwa 25% responden menyatakan dengan hasil baik, 15% sangat baik, 60 % cukup baik dan sama sekali tidak ada responden yang menyatakan dengan hasil kurang baik.

Sedangkan bila disangkutpautkan tentang bagaimana responden dapat menyerap hasil-hasil diklat, berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 10

Tanggapan Responden Tentang Daya Serap Akan Pendidikan dan Latihan

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Mengerti	8	40 %
2	Mengerti	11	55 %
3	Kurang Mengerti	1	5 %
4	Tidak Mengerti	-	-
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Berdasarkan jawaban responden di atas, daya serap akan pendidikan dan latihan terhadap kemampuan pelaksanaan tugas pokok pada umumnya menjawab sangat mengerti 40%, 55% responden menjawab mengerti dan 5% menjawab kurang mengerti serta tidak ada responden yang menjawab tidak mengerti sama sekali.

Dari kedua tabel di atas yaitu tabel 9 dan 10 terdapat korelasi positif antara kelulusan dan pemahaman peserta sebagaimana deskripsi tabel tersebut, sehingga dapat diambil kesimpulan, bahwa pada dasarnya pembinaan melalui pendidikan dan latihan tersebut relatif berhasil demi menunjang peningkatan prestasi suatu kantor. Lebih lanjut kita akan melihat bagaimana peran diklat pada tataran aksi yang ditimbulkan setelah mengikuti pendidikan dan latihan tersebut, berikut tanggapan responden mengenai peran pembinaan dalam membantu mereka mengetahui dan memahami akan tugas pokoknya yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 11

Tanggapan Responden Tentang Bantuan Pembinaan Akan Tugas Pokok Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kantor Telkom

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Membantu	5	25 %
2	Membantu	12	60 %
3	Kurang Membantu	3	15 %
4	Tidak Membantu	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Hasil data tersebut di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa terbantu yakni sebanyak 60% dari responden yang ada, sedangkan yang menjawab sangat membantu 25% dan yang menjawab kurang membantu sebanyak 15% serta tidak ada yang menjawab tidak membantu.

Lebih lanjut dari hasil wawancara penulis, hal tersebut di atas dapat dibuktikan bahwa bantuan pembinaan sangat telah membantu terhadap peningkatan prestasi kantor dikarenakan dalam hal ini pembinaan melalui diklat dalam salah satu materinya adalah tugas pokok yang dilaksanakan oleh peserta.

Pada dasarnya responden yang menjawab kurang terbantu dengan pelaksanaan diklat tersebut beralasan bahwa diklat yang dilaksanakan dalam membahas tugas pokok hanya pada tatanan umum atau kulit-kulitnya saja dan tentunya pada tingkat teknis itu tidak disinggung.

Secara umum atau persentase responden yang menjawab terbantu cukup memiliki, jika diklat dapat dikatakan membantu pemahaman dan pengertian akan tugas pokok yang notabennya dapat meningkatkan prestasi kantor. Adapun yang menjawab tidak membantu, namun dapat dikategorikan masih digolongkan relatif kecil dari keseluruhan responden yang ada.

2. Kemampuan melaksanakan tugas dengan benar

Dari beberapa keterangan analisis sebelumnya dimana hasil pelaksanaan pembinaan sangat membantu akan pemahaman tugas pokok dalam melaksanakan tugas pegawai, dimana dalam hal ini bukan suatu jaminan akan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan benar. Oleh karena itu untuk mengetahui peran pembinaan dalam membantu kemampuan pelaksanaan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 12

Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Pembinaan Terhadap Peningkatan Prestasi Kantor

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Berpengaruh	2	10 %
2	Berpengaruh	12	60 %
3	Kurang Berpengaruh	6	30 %
4	Tidak Berpengaruh	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa responden yang menjawab pembinaan mempengaruhi peningkatan prestasi kantor, itu disebabkan karena berdampak pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dimana 60% responden menyatakan berpengaruh dalam melaksanakan tugas, 10% yang menyatakan berpengaruh, serta yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 30% serta tidak ada sama sekali yang menyatakan tidak berpengaruh.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis, diketahui bahwa dengan dipahaminya tugas pokok, maka secara langsung atau tidak langsung mereka dapat merangkai dan menghubungkan setiap materi yang diberikan untuk melahirkan suatu kecakapan dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan responden yang menjawab tidak berpengaruh dalam suatu wawancara diperoleh keterangan bahwa tugas pokok yang mereka laksanakan selama ini telah mereka pahami sebelum mengikuti pembinaan, serta pemahaman seperti instrumen atau petunjuk-petunjuk pelaksanaan atau bimbingan dari atasan mereka.

Lebih lanjut kita melihat dari hasil analisis pada tabel 13 yang dimana pembinaan pegawai sangat memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu melaksanakan tugas pokok adalah pendidikan dan latihan, maka dengan ini penulis akan menganalisis perbandingan tentang mana yang lebih berperan atau memberi kontribusi lebih besar terhadap peningkatan prestasi kantor.

Berikut tanggapan responden tentang mana yang lebih berperan dalam membantu peningkatan prestasi kantor melalui pelaksanaan pembinaan pegawai, berikut tabel di bawah ini :

TABEL 13

Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Mana Paling Berperan Terhadap Peningkatan Prestasi Kantor

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Pendidikan dan Latihan	10	50 %
2	Pendidikan Promosi Jabatan	3	15 %
3	Pembinaan Disiplin	5	25 %
4	Bimbingan Atasan	2	10 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Terlihat pada tabel di atas 10 orang atau 50% responden yang merasa pendidikan dan latihan sangat berperan terhadap peningkatan prestasi kantor, 15% pendidikan dan promosi jabatan, 25% pembinaan disiplin serta 10% bimbingan atasan.

Namun kenyataan ini tidak terbantahkan dengan keberadaan pendidikan dan latihan dalam membantu mereka melaksanakan tugas yakni sebanyak 85% dari responden. (Lihat Tabel 9).

3. Kemampuan Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Benar

Salah satu aspek hasil akhir dari seluruh pekerjaan adalah penyelesaian dalam tugas yang merupakan keseluruhan proses yang telah ditempuh apakah sudah benar atau tidak dalam melaksanakan tugas tersebut.

Pemahaman akan tugas serta kemampuan pelaksanaan tugas yang baik tentunya akan memberikan penyelesaian tugas secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui gambaran mengenai penyelesaian tugas yang dilaksanakan oleh pegawai yang telah mengikuti pembinaan, berikut terlihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 14

Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Adanya Tugas
Yang Tidak terselesaikan Dengan Baik

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	25 %
2	Pernah	3	15 %
3	Jarang	12	60 %
4	Sering	-	-
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel analisis di atas terlihat bahwa sebanyak 25% responden menyatakan tidak pernah, 15% menyatakan pernah, 60% yang menyatakan jarang serta tidak ada sama sekali menyatakan sering.

Lebih lanjut dari hasil wawancara penulis, didapati beberapa alasan bahwa perlunya disadari penyelesaian tugas yang menyangkut suatu kerja tim tentunya tidak dapat diselesaikan hanya oleh satu orang pegawai, melainkan melibatkan pegawai lainnya, dimana kerja tim tersebut menganut prinsip prioritas dan prosedural, sehingga dalam tahap penyelesaian tugas ini banyak hal yang terkait di dalamnya.

Dari keyakinan tersebut, kontribusi pembinaan dalam hal ini terungkap melalui wawancara jika responden yang menjawab tidak pernah atau selalu menyelesaikan tugas dengan baik, selalu berpatokan atau menggunakan cara-cara yang didapatkan dalam pembinaan dalam menyelesaikan tugas.

Lebih lanjut didapati alasan dari hasil wawancara peneliti tentang mereka yang menjawab pernah atau jarang adanya tugas yang tidak terselesaikan dengan baik. Itu dikarenakan karena banyaknya ditemui fasilitas kerja yang macet dan tidak berfungsinya sebagian saluran komunikasi antara pegawai.

Dari hasil pengamatan penulis menjumpai beberapa bagian yang memang belum memiliki sarana yang memadai, serta ada beberapa bagian yang pegawainya sangat minim yang mengakibatkan terkadang dalam menyelesaikan rangkaian pekerjaan tertumpuk pada seseorang yang telah memiliki pekerjaan pokok sebelumnya, sementara harus merangkul pekerjaan bagian lain dalam melaksanakan pekerjaan pokok tersebut.

Dengan demikian terlihat bahwa dari hasil kenyataan ini dirasakan diluar dari jangkauan pembinaan itu sendiri, namun tidak dapat dibantah jikalau pembinaan tersebut telah memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan alternatif – alternatif pemecahan masalah dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang nantinya secara otomatis dapat meningkatkan prestasi Kantor Telekomunikasi (Telkom).

4. Kemampuan Menggunakan Cara Kerja Yang Benar

Inti dari pelaksanaan pekerjaan ada pada pengambilan keputusan untuk mengatasi setiap permasalahan yang timbul. Dengan melalui pembinaan pegawai yang telah memberikan materi pemecahan masalah, dimana para

pegawai dalam mengambil suatu keputusan dapat menempuh cara tersebut guna mengatasi masalah yang dihadapinya. Berikut tanggapan responden tentang penggunaan cara-cara diklat dalam menyelesaikan masalah.

TABEL 15

Tanggapan Responden Tentang Daya Serap
Akan Pendidikan dan Latihan

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Sering	3	15 %
2	Sering	7	35 %
3	Kadang-kadang	10	50 %
4	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Dari tabel di atas terlihat bahwa 15% responden yang menjawab sangat sering menerapkan cara-cara diklat dalam menyelesaikan suatu masalah, 35% menjawab sering dan 50% menjawab kadang-kadang serta yang menjawab tidak pernah tidak terlihat sama sekali.

Terlihat dari tabel di atas diperoleh gambaran bahwa kepercayaan pegawai terhadap cara-cara diklat dalam menyelesaikan suatu permasalahan cukup tinggi itu dibuktikan karena tak satupun responden yang menjawab tidak pernah tidak menerapkan cara-cara diklat dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Lebih lanjut kita dapat menganalisis bahwa apakah keterangan di atas yang menyatakan bahwa kepercayaan pegawai terhadap cara-cara diklat dalam menyelesaikan suatu permasalahan cukup tinggi itu menghasilkan tingkat keberhasilan dalam penyelesaian suatu permasalahan atau justru sebaliknya, berikut tanggapan responden mengenai masalah tersebut pada tabel di bawah ini :

TABEL 16

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keberhasilan Cara-Cara Diklat Dalam Menyelesaikan Suatu Permasalahan

No	Kategori	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	3	15 %
2	Tinggi	10	50 %
3	Cukup Tinggi	5	25 %
4	Kurang Tinggi	2	10 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Primer, Oktober 2007

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa kebanyakan responden menilai tingkat keberhasilan sangat tinggi dan tinggi 15% dan 50% sedangkan yang menilai cukup tinggi 25% serta yang menilai kurang tinggi adalah 10%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan penggunaan cara-cara diklat dalam menyelesaikan suatu permasalahan sebagaimana yang dikemukakan di atas menunjukkan tingkat keberhasilan sudah cukup atau signifikan.

Lebih lanjut bahwasannya dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa teori-teori yang didapatkan melalui diklat structural dapat dipahami dan diadopsi untuk menganalisa suatu permasalahan yang timbul, sehingga dapat diambil suatu keputusan yang tepat dalam mengatasi suatu permasalahan yang ada.

Sedangkan yang menilai tinggi (50% responden), penulis beranggapan bahwa metode pemecahan suatu permasalahan yang ditawarkan pembinaan melalui diklat telah memberikan sumbangsi yang besar dalam memberikan pilihan atau alternatif dalam pemecahan suatu permasalahan.

Lebih lanjut responden yang menjawab kurang, berdasarkan dari hasil wawancara penulis memperoleh beberapa keterangan bahwa, pada kondisi-kondisi tertentu apalagi yang menyangkut sesuatu bersifat spesifik, tertentu yang tidak dapat dijangkau hanya dengan menggunakan cara-cara diklat, melainkan perlu pengembangan melalui metode tersendiri yang sangat tergantung pada kondisi permasalahan tersebut, sehingga secara berlanjut responden menjelaskan bahwa mereka menggunakan penyelesaian masalah tersebut dari hasil pengalaman yang telah mereka dapati dan dalam permasalahan tersebut.

Dengan demikian dari berbagai tanggapan responden yang telah diuraikan di atas sudah sangat jelas bahwa dengan diadakannya pembinaan pegawai baik itu berupa pendidikan dan latihan maupun penerapan disiplin pegawai sangat berperan atau memberikan kontribusi khusus terhadap peningkatan prestasi khusus Kantor Telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Peningkatan Prestasi

1. Faktor-Faktor Yang Mendukung.

- a. Sebagian besar pegawai memiliki motivasi untuk memperoleh prestasi dalam penghargaan yang lebih tinggi.
- b. Adanya Peraturan Perundang-Undangan yang memungkinkan setiap pegawai untuk memperoleh pembinaan pegawai.
- c. Kemampuan pegawai untuk memahami tugas-tugas dan fungsinya menyebabkan mereka juga dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang merupakan motivasi utama memasuki bidang pekerjaannya.
- d. Tingkat pendidikan rata-rata pegawai yang ada cukup baik, sehingga memudahkan pimpinan untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas-tugas pokok pegawai.

2. Faktor Penghambat

- a. Masih adanya pegawai yang tidak dapat bekerja dengan baik, hal ini disebabkan karena penempatannya tidak sesuai dengan minat dan bakatnya.
- b. Adanya sistem pengawasan yang belum cukup.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam bentuk pembinaan pegawai pada kantor telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja terlihat dua (2) sasaran yang diterapkan demi tercapainya suatu peningkatan prestasi kantor telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja yaitu Sebagai berikut :

1. Dalam bentuk pembinaan pegawai di kantor Telekomunikasi (Telkom) selalu dilakukan pendidikan dan latihan yang nantinya jadi bekal buat para pegawai dimana dituntut untuk menjalankan dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya terhadap perusahaan/kantor.
2. Dengan melalui penerapan disiplin, maka pegawai yang telah mendapatkan pembinaan dapat memperlihatkan ketaatan terhadap peraturan disiplin yang berlaku pada kantor telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja.
3. Pelaksanaan pembinaan pegawai pada kantor telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja secara garis besar memberikan kontribusi yang cukup besar pada pelaksanaan tugas pokok pegawai, hal tersebut dapat dilihat pada :

- a. Pengetahuan dan pemahaman akan tugas pokok secara umum bernilai positif yaitu pembinaan pegawai sangat membantu untuk mengetahui dan memahami akan tugas pokok.
 - b. Secara umum memberikan nilai positif yakni pembinaan pegawai telah memberikan sumbangsi berarti bagi kemampuan melaksanakan tugas dengan benar.
 - c. Terlihat bahwa kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan nilai positif bahwa pembinaan memberikan kontribusi yang berarti bagi para pegawai untuk menangani suatu permasalahan.
 - d. Kemampuan menggunakan cara kerja yang benar dalam pemecahan masalah, dinilai metode yang ditawarkan pembinaan melalui diklat merupakan alternatif metode yang mendapat kepercayaan tinggi dalam memecahkan suatu permasalahan, namun pada tataran tertentu metode yang ditawarkan tersebut perlu dikembangkan untuk menyelesaikan masalah yang lebih spesifik.
4. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pembinaan pegawai yang masih sering ditemui sebagai berikut :
- a. Faktor pendukung terlihat dari adanya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik karena ditunjang oleh faktor pendidikan yang dimilikinya, adanya pendekatan yang manusiawi, Kesempatan mengembangkan karier yang cukup luas, adanya tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta adanya nilai yang menganggap kedudukan pegawai

negeri adalah kedudukan yang terhormat ditengah masyarakat, sehingga yang duduk didalamnya sedapat mungkin meraih prestasi.

- b. Faktor penghambat yang dapat terlihat yaitu belum adanya pengawasan yang cukup efektif, penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga menimbulkan kelesuhan dalam bekerja, loyalitas bawahan yang masih rendah terhadap atasan, serta seringkali terjadi pergeseran pemimpin yang otomatis membawa pola pikiran yang baru, sehingga kebijaksanaan dan prosedur kerja turut berubah.

B. Saran-Saran

Untuk dapat mewujudkan peningkatan prestasi pada kantor telekomunikasi (Telkom) Kabupaten Tana Toraja, berikut ini disarankan antara lain :

1. Pembinaan pegawai agar tetap dilaksanakan secara terprogram, karena belum semua pegawai yang ada telah mendapat kesempatan untuk mendapatkan pembinaan terutama dalam hal mendapatkan pendidikan dan latihan. Sedangkan pegawai yang telah mendapatkan pembinaan, agar selalu berusaha menjadi panutan terhadap pegawai lainnya.
2. Perlunya ditingkatkan system pengawasan yang ada, sehingga memungkinkan adanya mekanisme kerja yang lebih efektif dan efisien terutama dalam pelaksanaan pengawasan melekat.

3. Kesetiaan dan loyalitas pegawai diusahakan untuk ditingkatkan melalui pembinaan mental, karena pegawai yang mempunyai loyalitas yang rendah maka dapat mempengaruhi prestasi dan kedisiplinan kerjaya.
4. Pimpinan selalu memberikan arahan-arahan kepada bawahannya dalam hubugannya dengan peningkatan kemampuan kerja dan kedisiplinan pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Buku – Buku

- Burhanuddin dan Tayibnapi, 1995, *Administarsi Kepegawaian*, Jakarta : Pradya Paramita.
- Fathoni, Abdurrahman, 1997, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Martoyo, Susilo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat, Drs, 1985, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Alumni.
- Moenir H. A. S, 1998, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moesanef, Drs, 1985, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Nainggolan, 1984, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Gailah Indonesia.
- Oemar, Hamalik, 2001, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Poerwadarminta, W. J. S, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.

Sastrohadiwiryo dan Siswanto. B, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.

• Siagian S. P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Suit, Yusuf, 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.

Sumanjuntak T. Panyaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.

Wursanto, Ig, 1997, *Manajemen Kepegawaian II*, Yogyakarta : Kanisius.

Dokumen – Dokumen

GBHN Tap MPR : IV / 1992 Mengenai Pembinaan Pegawai

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Latihan.

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri

Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Undang – Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Hak-hak Kepegawaian.

Undang – Undang No. 43 Tahun 1995 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG TELEKOMUNIKASI (TELKOM)
KABUPATEN TANA TORAJA**

