

PEMBINAAN PNS DAERAH YANG DIPERBANTUKAN PADA SEKRETARIAT KPU

Oktaviyanus

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Kampus Bina Widya
Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract: Development of Regional Civil Servants Seconded To The Commission Secretariat. This study aims to determine the development of the Regional civil servants seconded to the Secretariat of the Commission of Riau Province. This study used qualitative methods, while the technique of collecting data using interviews, observation and discussion. Data were analyzed using an interactive model. The results showed that the formation of the civil servants seconded to the Secretariat of the Regional Commission Riau Province nearly nothing is done specifically. Inherent in the nature of coaching positions KPU Secretary of Riau Province.

Keywords: coaching, civil servants, performance.

Abstrak: Pembinaan PNS Daerah Yang Diperbantukan Pada Sekretariat KPU. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan PNS Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan diskusi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan terhadap PNS Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau hampir tidak ada yang dilakukan secara spesifik. Pembinaan sifatnya melekat pada jabatan Sekretaris KPU Provinsi Riau.

Kata kunci: pembinaan, pegawai negeri sipil, kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu tuntutan reformasi dibidang politik adalah agar supaya rekrutmen pejabat publik dilaksanakan oleh suatu lembaga yang independen. Untuk menjawab tuntutan reformasi ini maka Presiden Republik Indonesia mengeluarkan keputusannya dengan Keppres Nomor: 70 Tahun 2001 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum (KPU). KPU yang dibentuk tersebut sebagai lembaga penyelenggara pemilu yang independen, sejalan dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dimana disebutkan bahwa penyelenggara Pemilihan Umum dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Selain itu juga diatur bahwa KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang bersifat permanen yang telah direvisi

menjadi Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu.

Secara nasional untuk mengisi jabatan struktural di Sekretariat KPU tersebut baik ditingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota memerlukan jumlah yang cukup besar dan pada saat ini KPU masih belum mampu secara mandiri menyediakan. Untuk mengatasi hal tersebut, pejabat Sekretariat KPU Provinsi dan Kabupaten/Kota diambil dari pegawai negeri sipil (PNS) dari masing-masing pemerintah daerah, sebagaimana surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 811.212.3/268/SJ tanggal 10 Februari 2003 perihal Pengisian Personil pada Perwakilan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum. Lebih lanjut dalam hal status kepegawaian bagi PNS daerah yang dipekerjakan/diperbantukan pada Sekretariat KPU berdasarkan surat Menteri Dalam Negeri RI Nomor: 061/2818/SJ tanggal 4 Desember 2002 perihal Per-

wakilan Sekretaris Umum KPU di Seluruh Indonesia, dinyatakan bahwa kapasitas dan keberadaannya seperti hak, kewajiban dan sebagainya berlangsung dalam format pembinaan PNS Aparatur Pemerintah Daerah. Berangkat dari hal tersebut di atas, masalah PNS Daerah maupun PNS Organik KPU tentunya berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai penyelenggara pemilu/pemilukada, khususnya PNS Daerah yang ada di KPU menjadi topik yang unik untuk diangkat, karena berbeda dengan lembaga vertikal lainnya, dimana di dalamnya tidak ada lagi tugas pembantuan ataupun diperkerjakan, walaupun ada tentunya mekanisme atau prosedurnyapun pasti berbeda. Sebagai lembaga yang baru, KPU dalam strukturnya masih dominan diisi oleh PNS daerah. Karena sampai saat ini dalam sistem kepegawaian belum ada pegawai organik yang mencapai persyaratan untuk duduk di jabatan struktural. Kondisi inilah yang kemudian menjadi persolan yang cukup signifikan bagi PNS Daerah Provinsi Riau, dimana aturan yang berkaitan dengan kepegawaian baik aturan KPU tentang Kepegawaian atau aturan Pemerintah Daerah tentang Kepegawaian secara teknis masih menimbulkan perbedaan dalam pelaksanaannya.

Dalam hal pembinaan pegawai misalnya, DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) menjadi persoalan bagi pegawai yang memegang jabatan struktural, apakah dinilai oleh atasan langsung yang ada di KPU atau dinilai oleh atasan langsung yang ada di pemerintah daerah. Belum lagi dalam hal pembinaan lainnya, seperti promosi, jenjang karir dan peningkatan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) PNS daerah yang ada di KPU. Demikian juga halnya dalam memberikan tambahan penghasilan diluar gaji dan tunjangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan pertimbangan yang obyektif, berupa Tambahan Penghasilan. Paling tidak ada dua konsekuensi logis yang

ditimbulkan dari ketidakjelasan pembinaan PNSD yang diperbantukan di KPU Provinsi Riau.

Pertama, penghargaan atas kinerja PNSD baik dalam bentuk tunjangan jabatan maupun tunjangan lainnya menjadi tidak jelas walaupun secara keseluruhan PNSD mendapat insentif berupa Tunjangan Beban Kerja (TBK). Selain itu, mekanisme pembinaan dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Riau melalui instansi terkait dan status diperbantukan akan menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada.

Kedua, PNSD secara spesifik adalah pegawai daerah, dibayarkan gaji dan tunjagannya oleh daerah serta diberikan apresiasi atas prestasi juga oleh daerah walaupun dalam konteks pekerjaan diperbantukan pada instansi vertikal. Akan tetapi status kepegawaiannya tetaplah sebagai pegawai daerah jadi seharusnya apresiasi atas prestasi juga mestinya disesuaikan dengan pegawai daerah lainnya. Dengan demikian maka pertanyaan penelitiannya adalah: **Bagaimanakah pembinaan PNS Daerah Provinsi Riau yang diperkerjakan/ diperbantukan pada Sekretariat Kpu Provinsi Riau?**

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari kebijakan publik, karena pembinaan PNS memiliki rujukan hukum yang sama yaitu UU Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan publik merupakan "*whatever governments choose to do or not to do*" segala sesuatu yang dipilih oleh pemerintah, yang dikerjakan ataupun yang tidak dikerjakan (Dye,1978). Selanjutnya Dye menyatakan

apabila pemerintah memilih untuk melakukan kebijakan publik, maka harus mengutamakan goal (objektifnya) dan merupakan tindakan keseluruhan bukan hanya perwujudan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja.

Pigors (dalam Thoha, 1999), mengatakan bahwa pembinaan pegawai pemerintah biasa dilakukan dengan memperhatikan tiga prinsip dasar kepegawaian secara efektif, dijamin pengembangan karir semaksimal mungkin, dan diperoleh jaminan kesejahteraan hidup yang layak atau sesuai. Menurut silalahi (1994) setiap pimpinan dalam melaksanakan pembinaan harus mengetahui cara yang tepat terhadap sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi, terutama dalam mengadakan pembinaan pegawai supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Sasaran pembinaan pegawai bertujuan untuk: a) bidang pengetahuan yang bertujuan untuk: meningkatkan pengetahuan tentang kebijakan dan peraturan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja para bawahan hingga mencapai taraf yang dituntut oleh jabatan yang bersangkutan, membina karyawan muda untuk regenerasi dan pelestarian pimpinan organisasi, dan meningkatkan kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi, b). bidang fungsional yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas melalui penjurusan ketrampilan, mengembangkan ketrampilan baru, pengetahuan, pengertian dan sikap, menggunakan dengan tepat peralatan baru, mesin, proses dan tata cara pelaksanaan yang baru dan meningkatkan efisiensi kerja, c). bidang efektif yang bertujuan untuk membina mutu dan moral kerja, mengurangi pemborosan, kecelakaan dan biaya yang tidak perlu, mengurangi kadaluarsa dalam ketrampilan teknolog, metode, proses, produk dan pengurusan, meningkatkan rasa tanggung jawab kesetiaan atau loyalitas dan kejujuran pada organisasi, dan membina

pengabdian solidaritas dan gotong royong. Untuk menganalisis bagaimana pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, dalam uraian berikut akan dipaparkan berdasarkan indikator Pembinaan Pengetahuan, Pembinaan Fungsional dan Pembinaan Afektif. Ketiga indikator tersebut dikemukakan oleh Silalahi (1994) bahwa dalam melaksanakan pembinaan harus mengetahui cara yang tepat terhadap sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi terutama dalam mengadakan pembinaan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan dan pola pembinaan pegawai negeri sipil daerah (PNSD) yang diperbantukan pada sekretariat KPU Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penggunaan metode penelitian deskriptif ini berupa studi kasus dengan analisis kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah: Unsur BKD Provinsi Riau, KPU Provinsi Riau, Pengamat, Pemantau dan Pengawas (Inspektorat dan Tokoh Masyarakat/adat). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, studi pustaka dan fokus grup diskusi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Melalui teknik ini, akan digambarkan seluruh data atau fakta yang diperoleh dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian dan penafsiran terhadap hasil analisis deskriptif dengan berpedoman pada teori-teori yang sesuai.

HASIL

Pembinaan PNS

Pembinaan Pengetahuan

Pembinaan pengetahuan PNS yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah dengan penyertaan mereka dalam diklat-diklat. Bentuk-bentuk diklat

yang diberikan adalah ADUM/SPADA, ADUMLA, SPAMA/SPDYA dan SPAMEN2. Disamping pembinaan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan, juga memberi kesempatan kepada PNS untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang Sarjana (s1), Pascasarjana (s2), Program Doktor (s3).

Pembinaan Fungsional

Pembinaan fungsional merupakan upaya peningkatan kemahiran dan keterampilan dalam mewujudkan peningkatan produktivitas kerja. Jenis kegiatan pembinaan keterampilan adalah diklat bahasa Inggris, komputer, bendaharawan, kearsipan, administrasi kepegawaian, analisis kebutuhan diklat, *training of trainee* dan perencanaan.

Pembinaan Afektif

Pembinaan afektif merupakan pembinaan PNS yang berorientasi pada sikap perilaku. Pembinaan afektif bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku yang jujur, adil, bertanggung jawab dan bermoral. Pembinaan afektif terhadap PNS daerah yang diperbantukan pada sekretariat KPU dilakukan oleh sekretariat KPU yaitu pembinaan mengenai mutu, moral, hasil kerja, pengabdian dan solidaritas. Secara keseluruhan pembinaan PNS daerah yang diperbantukan pada sekretariat KPU, baik dalam bentuk pembinaan pengetahuan, fungsional maupun afektif belum dilakukan secara optimal.

Pola Pembinaan PNS

Pembinaan Disiplin PNS

Model pembinaan disiplin yang dilakukan terhadap PNS Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau dilakukan oleh Sekretaris KPU Provinsi Riau selaku pimpinan unit kerja di lingkungan Sekretariat KPU Provinsi Riau. Model pembinaan disiplin dilakukan dengan berbagai pendekatan, pendekatan kelembagaan dan pendekatan humanis. Pola pembinaan disiplin PNS Daerah yang di-

perbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau menjadi model pembinaan yang paling mudah dilakukan oleh Sekretaris KPU Provinsi Riau selaku pimpinan unit kerja di lingkungan Sekretariat KPU Provinsi Riau.

Pembinaan Karier PNS

Pola pembinaan karir ini dilakukan oleh BKD Provinsi Riau dengan mempertimbangkan DP3 serta rekomendasi dari Badan Pertimbangan Pangkat dan Jabatan (Baperjakat) Provinsi Riau. Tujuan pembinaan karir adalah menjamin masa depan karir PNS baik di lingkup Pemprov Riau maupun PNS yang diperbantukan pada instansi lain.

Pembinaan Etika Profesi PNS

Pembinaan Etika Profesi PNS menurut PP Nomor 24 Tahun 2004 dalam www.bkn.go.id/penelitian digunakan terminologi Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS), adalah semacam rancangan (design) yang menjelaskan tentang berbagai komponen yang perlu ada dalam pembinaan etika profesi PNS, sehingga dapat dipakai sebagai pola acuan/pedoman oleh pimpinan instansi pemerintah pada setiap jenjang dalam melakukan pembinaan kode etik PNS di lingkungan instansi/unit kerja masing-masing. Demikian halnya dengan PNS Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau. Pembinaan etika merupakan salah satu langkah dalam mewujudkan profesionalitas birokrasi. Pembinaan etika PNS Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau dilakukan oleh Sekretaris KPU Provinsi Riau dan BKD Provinsi Riau. Ukurannya adalah DP3 dan indikator-indikator lain yang ditetapkan sesuai dengan mekanisme perundang-undangan yang berlaku.

PEMBAHASAN

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk

meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud di atas, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui proses pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara, bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat. Untuk mewujudkan aparatur negara profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil diperlukan pembinaan secara berkelanjutan. Demikian halnya dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi lain (baca-instansi vertikal), juga harus mendapatkan pembinaan dan apresiasi dalam rangka pencapaian kinerja sebagaimana juga pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah Provinsi Riau yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau.

Permasalahan pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS) Daerah Provinsi Riau yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau sebagaimana dalam

latar belakang memang patut menjadi perhatian, mengingat peran strategis Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah dalam membantu KPU menghadapi pelaksanaan Pemilu (baik-Pemilu Legislatif, Pemilu Presiden/Wakil Presiden maupun Pemilukada). Supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan maka harus ditetapkan sasaran pembinaan yang meliputi sasaran bidang pengetahuan, bidang fungsional dan bidang afektif. Pembinaan PNSD baik dalam bentuk pembinaan pengetahuan, pembinaan fungsional maupun pembinaan afektif belum berjalan dengan optimal. Selain itu, apresiasi atas prestasi kerja PNSD yang diperbantukan pada lembaga vertikal juga tidak ada dalam artian bahwa PNSD yang berhasil menduduki posisi strategis di lembaga vertikal tidak mendapat perlakuan yang sama dengan PNSD yang memang bekerja di unit kerja Pemerintahan Daerah.

SIMPULAN

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah yang diperbantukan pada Sekretariat KPU Provinsi Riau yang ditinjau dari pembinaan pengetahuan, pembinaan afektif dan pembinaan fungsional belum dilakukan secara jelas termasuk peningkatan karir dan apresiasi atas prestasi kerja. Hal itu dikarenakan keberadaan PNS Daerah pada instansi vertikal sering terabaikan oleh Pemerintah Daerah. Namun demikian, pembinaan tetap dilakukan dalam bentuk pembinaan disiplin, pembinaan karier dan pembinaan etika. Pembinaan sifatnya melekat pada jabatan sekretariat KPU. Pemberian apresiasi atas prestasi terabaikan karena status unit kerja PNS Daerah merupakan instansi vertikal.

DAFTAR RUJUKAN

Miftah Thoha. 1999. *Demokrasi Dalam Birokrasi Pemerintah Peran Kontrol Rakyat dan Netralitas Birokrasi*, UGM: Yogyakarta.

- Silalahi, B.N.B dan Silalahi, R.B. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Thomas R. Dye, 1978, *Understanding Public Policy*, Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, NJ.