



**PELAKSANAAN PEMBINAAN PEGAWAI OLEH CAMAT  
SEBAGAI SALAH SATU UPAYA DALAM MENCAPAI KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CANGKUANG  
KABUPATEN BANDUNG**

**Dera izhar Hasanah<sup>1</sup>**

*<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung, Bandung,  
Jawa Barat, Indonesia  
[ziefanigabriela@yahoo.co.id](mailto:ziefanigabriela@yahoo.co.id)*

*Received: Januari 2022; Revised: Januari 2022; Accepted: 15 Januari 2022; Published: 31 Januari 2022; Available online: Januari 2022*

**ABSTRAK**

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masalah masih adanya kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : Bagaimana pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat, hambatan-hambatan apa yang dihadapi serta upaya-upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut. Hipotesis yang penulis ajukan adalah "Jika pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat berdasarkan pada usaha pembinaan kepegawaian, maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung akan tercapai". Penulis memakai Metode deskriptif analisis dengan penarikan sample sebanyak 27 orang responden. Sedan gkan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yang berdasarkan teknik-teknik pembinaan dan kepemimpinan belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hambatan pelaksanaan pembinaan pegawai bersifat internal seperti volume pekerjaan Camat yang terlalu padat, terbatasnya dana dan fasilitas kerja yang dianggap kurang memadai. Sedangkan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yaitu melalui pendelegasian sebagian tugas dan wewenang, mengembangkan kemampuan pegawai serta lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas kerja agar lebih memadai. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan teruji kebenarannya.

Kata kunci: Pembinaan, Birokrasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah sebagai pelaksana pembangunan dan sekaligus pelaksana pemerintahan, memiliki tugas dan tanggungjawab untuk merealisasikan berbagai aspek kehidupan. Dalam merealisasikan berbagai aspek kehidupan dimaksud, pemerintahan Kecamatan dituntut untuk lebih mempersiapkan tenaga-tenaga pelaksana pemerintahan dan pembangunan yang profesional, memiliki kualitas dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, efektif dan efisien dalam bekerja, loyalitas dan mempunyai dedikasi yang tinggi. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki peranan sebagai aparatur Negara, tugas dan keberadaannya sangat strategis dan bahkan menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan. Perbaikan, pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya aparatur yang profesional, merupakan suatu hal yang harus terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan, agar produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja aparatur negara dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan sebagai salah satu upaya untuk pencapaian kualitas dan pelaksanaan kerja serta kinerja pegawai dilakukan mengingat bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia organisasi, memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi. Selain itu keberadaannya pun sangat strategis dan bahkan dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi di dalam pencapaian tujuannya. Sebab itu pelaksanaan pembinaan pegawai, merupakan suatu hal yang harus terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan, khususnya dalam rangka menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, untuk mendukung kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kepada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Kantor Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung dengan judul "PEMBINAAN PEGAWAI OLEH CAMAT SEBAGAI SALAH SATU UPAYA DALAM MENCAPAI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR

## KECAMATAN CANGKUANG KABUPATEN BANDUNG”.

### **Identifikasi Masalah**

- a. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung ?
  - b. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pada pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung ?
  - c. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pembinaan pegawai dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung ?
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penghambat pada pelaksanaan pembinaan pegawai oleh Camat dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
  - c. Untuk mengetahui upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Camat untuk mengatasi hambatan-hambatan pada pelaksanaan pembinaan pegawai dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Menurut Hamalik (1993:121), “Pembinaan merupakan kebutuhan, mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan program organisasi dan pengembangan sumber daya manusia”. Ahli lain Widjaja (1995:165), mengemukakan pengertian

### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan pegawai oleh Camat dalam

pembinaan, adalah sebagai berikut: "Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan penyempurnaan dan akhirnya mengembangkannya". Sedangkan pengertian pembinaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001: 152) adalah sebagai berikut: "Pembinaan adalah usaha, kegiatan atau tindakan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik".

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat penulis simpulkan, bahwa pembinaan adalah suatu proses kegiatan atau tindakan yang merupakan suatu kebutuhan dan dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sedangkan mengenai pengertian personalia menurut Hadipoerwono dalam Wursanto (1988 : 26), adalah sebagai berikut : "Adanya manusia dalam suatu bentuk usaha sebagai faktor yang menghasilkan kerja dan faktor yang melaksanakan kerja dan organisasi dinamakan personil". Ahli lain Manullang (1992 14) mengemukakan pengertian

pegawai, adalah sebagai berikut "Pegawai mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu". Sedangkan Widjaja (1995 15) mengemukakan pengertian pegawai, adalah sebagai berikut: "Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran), yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi modal pokok dalam organisasi".

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian pegawai atau personil, maka dapat penulis kemukakan, bahwa pegawai atau personil adalah tenaga kerja manusia yang menghasilkan kerja dan faktor yang melaksanakan kerja dan organisasi serta senantiasa dibutuhkan dan menjadi modal pokok dalam organisasi. Widjaja (1995 :140), mengemukakan pengertian pembinaan pegawai, adalah sebagai berikut : "Pembinaan pegawai adalah segala usaha yang ditujukan pada perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan pegawai (tenaga kerja) untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tugas". Sedangkan Musanef (1996 : 17) mengemukakan pengertian pembinaan pegawai, adalah sebagai berikut :

“Pembinaan pegawai merupakan upaya untuk mendapatkan pegawai dan mengembangkan profesionalisme dan keterampilan sesuai tuntutan tugas organisasi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya guna mencapai tujuan, sasaran dan program organisasi yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pembinaan pegawai, maka dapat penulis kemukakan, bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu upaya yang dilakukan terhadap pribadi-pribadi pegawai dengan maksud agar dapat mengembangkan profesionalisme dan keterampilan pegawai sesuai tuntutan tugas organisasi. Selain itu pula, dengan dapat dikembangkannya profesionalisme dan keterampilan pegawai tersebut, diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya guna mencapai tujuan, sasaran dan program organisasi yang telah ditetapkan. Agar di dalam melaksanakan pembinaan pegawai dapat mencapai apa yang diharapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didasari oleh usaha

pembinaan kepegawaian, yang digunakan sebagai suatu landasan atau pedoman di dalam melaksanakan pembinaan pegawai. Adapun usaha pembinaan kepegawaian, menurut Moenir (1994: 219 - 220), adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karier.
2. Penegakan disiplin.
3. Pemberian hak istirahat.
4. Pemberian penghargaan yang memadai.
5. Pemberian kesempatan berorganisasi.
6. Pemberian atau penyediaan fasilitas kerja.
7. Keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja.
8. Pemberian perangsang.
9. Pemberian kesempatan rekreasi”.

Usaha pembinaan kepegawaian dalam pelaksanaan pembinaan pegawai ini adalah merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam organisasi, dimana pegawai dalam suatu organisasi wajib dibina dari segi kemanusiaan dan keahlian, agar mereka dapat berprestasi yang bersifat menguntungkan bagi dirinya dan organisasi. Selain itu

pula usaha pembinaan kepegawaian ini, juga dapat dijadikan pedoman di dalam mencapai kinerja pegawai. Adapun pengertian kinerja pegawai menurut Hasibuan (1996 :186) menyatakan : "kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu". Sedangkan Kusnadi (2002 : 264), berpendapat bahwa "kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan target tertentu".

Kinerja memiliki unsur-unsur yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, sehingga dalam proses pengukuran kinerja sebaiknya unsur-unsur yang ada itu diukur dan diperlakukan sama. Tentu saja unsur-unsur kinerja dari suatu pekerjaan akan berbeda dengan unsur-unsur pekerjaan lainnya. Adapun unsur-unsur kinerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (1996 : 108), sebagai berikut :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas

- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung Jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kinerja dapat digolongkan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja yang bersifat konkrit dan kinerja yang bersifat abstrak, kinerja yang bersifat konkrit adalah hasil kerja yang mudah dan langsung dapat dilihat, sedangkan kinerja yang bersifat abstrak adalah hasil kerja yang tidak dapat dilihat dan memerlukan proses yang rumit untuk mengukurnya, seperti tanggung jawab, loyalitas dan sebagainya.

Dengan memperhatikan unsur-unsur kinerja di atas, maka Camat sebagai unsur pimpinan di dalam melakukan penilaian atau pengukuran terhadap kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

#### 1. Hipotesis.

Penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : "Jika pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat berdasarkan pada usaha pembinaan kepegawaian, maka kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung akan tercapai”.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* yaitu skala yang berasal dari pernyataan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan, dan digunakan untuk mengukur sikap, kepercayaan dan kinerja seseorang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi kepustakaan (*library research*) dengan jalan mempelajari literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan (*field research*) melalui : observasi, wawanacara dan penyebaran angket kepada responden yang telah ditentukan.

#### **PEMBAHASAN**

#### **Pelaksanaan Pembinaan Pegawai oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya dalam Mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung**

Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap para pegawai ini dilakukan mengingat, bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia organisai, memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi. Selain itu keberadaannyapun sangat strategis dan bahkan dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi di dalam pencapaian tujuannya. Oleh sebab itu pelaksanaan pembinaan pegawai, merupakan suatu hal yang harus terus menerus ditingkatkan dan kembangkan, khususnya dalam rangka menumbuhkan kinerja dan kegairahan kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai yang baik, untuk mendukung kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai oleh Camat sangat penting upayanya untuk mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung. Dengan demikian maka hipotesis yang

penulis ajukan telah teruji dan hipotesis tersebut dapat diterima, karena dari hasil pengolahan angket variabel bebas yaitu pembinaan pegawai dengan menggunakan skala likert diperoleh 76,7 nilai angka, dan dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan perolehan nilai angka sebesar 77,8 nilai angka. Dari kedua nilai angka tersebut berdasarkan garis kontinum untuk variabel pembinaan pegawai dan kinerja pegawai terletak pada skala penilaian yang sama yaitu cukup baik.

**Hambatan-hambatan yang Dihadapi oleh Camat pada Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Sebagai Salah Satu Upaya dalam Mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung**

Setiap organisasi tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat menghambat di dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, adalah sebagai berikut :

- a. Hambatan di dalam mensosialisasikan atau menerapkan peraturan-

peraturan yang berlaku kepada para pegawai, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin. Hal ini sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang bersikap acuh dan masa bodoh terhadap peraturan yang diterapkan serta sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai. Dengan adanya kondisi pegawai seperti ini, maka akan menyebabkan para pegawai kurang di dalam memiliki rasa loyalitas, dedikasi maupun tanggung jawab di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- b. Hambatan di dalam upaya memberikan sanksi terhadap para pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku atau lalai di dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin. Hal ini sebagai akibat dari adanya rasa senioritas atau rasa menghargai yang dilakukan secara berlebihan, khususnya terhadap para pegawai yang dituakan atau yang mempunyai umur lebih tua.
- c. Hambatan dalam pelaksanaan pemberian pujian terhadap para pegawai yang berprestasi, karena

disebabkan oleh masih adanya pegawai yang mempunyai anggapan atau persepsi yang salah mengenai pemberian pujian yang dilakukan oleh atasan, yaitu bahwa pemberian pujian yang diberikan oleh atasan tersebut terlalu berlebihan dan dilakukan dengan terpaksa atau tidak ikhlas. Hal ini salah satunya disebabkan, karena atasan kurang memahami kepribadian masing-masing pegawai yang ada, terutama untuk memberikan pujian, sebab diantara pegawai ada yang kurang senang bilamana diberi pujian secara berlebihan. Apabila dalam pemberian pujian tersebut kurang tepat, maka akan berdampak terhadap kinerja dan gairah kerja pegawai.

**Upaya-upaya yang Dilakukan oleh Camat Untuk Mengatasi Hambatan-hambatan pada Pelaksanaan Pembinaan Pegawai sebagai Salah Satu Upaya dalam Mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung**

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat selaku pimpinan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang terjadi pada pelaksanaan pembinaan pegawai sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di

Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, diperoleh informasi melalui hasil wawancara dengan Camat, sebagai berikut :

- a. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan di dalam mensosialisasikan atau menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku kepada para pegawai, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin, sebagai akibat dari adanya beberapa pegawai yang bersikap acuh dan masa bodoh terhadap peraturan yang diterapkan serta adanya beberapa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai, yaitu dengan melakukan pelaksanaan bimbingan dan pengarahan kepada para pegawai melalui upaya pendekatan-pendekatan, dengan maksud agar mereka tahu dan mengerti serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diembannya, serta mengerti akan maksud dan tujuan dari sosialisasi atau penerapan peraturan-peraturan tersebut.
- b. Upaya untuk mengatasi hambatan di dalam memberikan sanksi terhadap

- para pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku atau lalai di dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin, sebagai akibat dari adanya rasa senioritas atau rasa menghargai yang dilakukan secara berlebihan, khususnya terhadap para pegawai yang dituakan atau yang mempunyai umur lebih tua, yaitu dengan melakukan pendekatan dan komunikasi dengan para pegawai tersebut serta memberikan pandangan-pandangan dan harapan-harapan kepada para pegawai tersebut, bahwa keberadaan mereka selaku pegawai yang dituakan di dalam organisasi ini, segala tingkah laku dan tindak tanduknya diharapkan dapat menjadi panutan atau suri tauladan bagi para pegawai yang lain.
- c. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemberian pujian terhadap para pegawai yang berprestasi, sebagai akibat dari adanya pegawai yang mempunyai anggapan atau persepsi yang salah mengenai pemberian pujian yang dilakukan oleh atasan, yaitu Camat berusaha untuk mengadakan pendekatan dan mengadakan komunikasi secara langsung terhadap bawahannya dan sikap saling

terbuka dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan kritikan, saran saran atau masukan-masukan terhadap tindakan atau kebijaksanaan yang telah dilaksanakan. Selain itu dengan memberikan penjelasan, bahwa pemberian pujian tersebut patut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi, karena pemberian pujian tersebut dimaksudkan untuk memberikan semangat dan dorongan terhadap bawahan tersebut agar mempertahankan prestasinya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

- a. Sumber Daya Manusia, dalam hal ini pegawai yang memiliki peranan sebagai aparatur Negara, tugas dan keberadaannya sangat strategis dan bahkan menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan

*Dera Izhar Hasanah, Pelaksanaan Pembinaan Pegawai oleh Camat sebagai Salah Satu Upaya dalam mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung*

- pembangunan dan pemerintahan.
- b. Pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya aparatur yang professional, merupakan suatu hal yang harus terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan, agar produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja aparatur Negara dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Peranan pimpinan dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh rasa tanggung jawab, merupakan bagian penting dan menjadi modal dasar untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi menjadi lancar.
- d. Pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan sebagai salah satu upaya untuk pencapaian kualitas dan pelaksanaan kerja serta kinerja pegawai dilakukan mengingat, bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia organisasi, memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi. Selain itu keberadaannyapun sangat strategis dan bahkan dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi di dalam pencapaian tujuannya.
- e. Pelaksanaan pembinaan pegawai, merupakan suatu hal yang harus terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, untuk mendukung kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
- f. Camat, selaku pimpinan harus mampu memberikan pembinaan kepada para pegawai, agar mereka mau bekerja dengan penuh kesadaran, disiplin, semangat, bertanggung jawab disertai dengan dedikasi yang tinggi, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- g. Pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat

dalam upaya mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, belum sepenuhnya berdasarkan pada usaha pembinaan kepegawaian.

- h. Adanya beberapa pegawai yang bersikap acuh tak acuh dan masa bodoh terhadap peraturan yang diterapkan serta adanya beberapa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai dapat menghambat di dalam upaya mensosialisasikan atau menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku kepada para pegawai, dalam rangka pelaksanaan pembinaan melalui penegakkan disiplin.

### Saran

Saran-saran yang penulis ajukan sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, kegiatan pembinaan pegawai yang dilakukannya sebaiknya berorientasi kepada usaha pembinaan kepegawaian serta dalam melaksanakannya memperhatikan hal-hal sebagai berikut .

- a. Camat hendaknya melaksanakan pembinaan pegawai secara rutin dan berkesinambungan terhadap para pegawai. Hal ini dimaksudkan, agar dapat menumbuhkan kinerja pegawai, sehingga pegawai mau bekerja dengan penuh kesadaran, disiplin, bertanggung jawab disertai dengan dedikasi yang tinggi untuk mendukung kelancaran pencapaiannya tujuan organisasi.
- b. Agar dapat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung dapat tercapai, hendaknya Camat di dalam melaksanakan pembinaan pegawai berorientasi kepada usaha pembinaan kepegawaian secara maksimal atau secara keseluruhan.
- c. Hendaknya Camat melakukan pelaksanaan bimbingan dan pengarahan kepada para pegawai melalui upaya pendekatan-pendekatan, dengan maksud agar mereka tahu dan mengerti serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diembannya, serta mengerti akan maksud dan tujuan dari sosialisasi atau penerapan peraturan-peraturan tersebut.
- d. Hendaknya Camat melakukan pendekatan dan komunikasi serta memberikan pandangan-

- pandangan dan harapan-harapan kepada para pegawai yang dituakan, dimana keberadaan mereka selaku pegawai yang dituakan di dalam organisasi ini, segala tingkah laku dan tindak tanduknya dapat menjadai panutan atau suri tauladan bagi para pegawai yang lain.
- e. Hendaknya Camat berusaha untuk mengadakan pendekatan dan mengadakan komunikasi secara langsung dengan para pegawai serta sikap saling terbuka dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan kritikan, saran-saran atau masukan-masukan terhadap tindakan atau kebijaksanaannya telah dilaksanakan. Selain itu dengan memberikan penjelasan, bahwa pemberian pujian tersebut patut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi, sebagai upaya untuk memberikan semangat dan dorongan terhadap bawahan, agar mempertahankan prestasinya demi tercapainya tujuan organisasi.
- f. Camat hendaknya menjadi suri tauladan bagi bawahannya/ pegawainya dan selalu memberikan bimbingan/ arahan dan petunjuk yang baik terhadap para pegawainya sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan yang tinggi pada diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- g. Camat hendaknya melakukan tindakan perbaikan terhadap kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
- h. Camat hendaknya melakukan pembinaan terhadap tugas dan pekerjaan, sehingga kemampuan serta keahlian pegawai dapat meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamalik, Oemar, 1993, *Pengelolaan Sistem Informasi*, Trigenda Karya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, SP., 1993 *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Kusnadi, 2002. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*, Taroda Malang.

- Manullang, 1992. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moenir, A.S., 1994. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Musanef, 1996. Manajemen Kepegawaian Di Indonesia, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Widjaja. A. W, 1994. Administrasi Kepegawaian, Rapindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, 1988. Dasar-Dasar Manajemen Personalia, Pustaka Dian, Jakarta.

Sumber bacaan lain:

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke 3 Tahun 2001, Balai Pustaka, Jakarta.