

ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI DAJAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH

OLEH :

Rifai Yusuf

Abstrak

Every organization, including government organizations and local government wants tercapai vision and mission in a satisfactory manner, in order to achieve that purpose, support human resource professional and proportionate. to improve the work of the employees, through employee development programs that need to be done in a planned and sustainable, Employee development manfaatnya be felt increasingly important because of the demands of the job or position, as a result of technological advancement, every employee is required to work effectively, efficiently, the quality and quantity of work that employee development is done for the purpose of nonkarier and career to new or existing employees through training and education, promotion and transfer, as a competent and skilled employees will be able to work more efficiently, effectively. So that the effectiveness of the work is the state that shows ketercapaiannya a government agency goals previously set by mobilizing all the resources contained on the people through its activities. To achieve high work effectiveness and facilitate reaching goals can not be separated from the program staff development through education, training, promotion and transfer.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagai pelaksanaan pembangunan diperlukan pegawai

negeri yang penuh setia dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah. Dengan melakukan tugas PNS secara umum dalam pembangunan untuk mencapai tujuan, maka hal ini tidak lepas dari kegiatan administrasi dan manajemen.

Dalam proses pelaksanaannya fungsi manusia merupakan hal utama guna mencapai sasaran yang ditentukan.

Siagian (1981:127) menerangkan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Terpenting bukan saja karena manusia itu merupakan makhluk ciptaan Tuhan, bukan pula hanya karena manusia itu mempunyai rasio, dan berbeda dengan makhluk hidup lainnya. Manusia itu merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya dimiliki suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang di dalam organisasi itu merupakan daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi. Dengan perkataan lain, faktor manusia dapat merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. Dalam hal demikian, manusia merupakan modal terpenting bagi organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa manusia sebagai aparat mempunyai peranan dan kedudukan yang amat penting dalam setiap organisasi swasta maupun pemerintah. Pegawai negeri sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat adalah merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan negara sejalan dengan penjelasan UU RI Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 bahwa

kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Untuk itu perlu adanya proses khusus yang mengenai kepegawaian

yang dimulai dari penerimaan pegawai, pemanfaatan pegawai dan pengembangan pegawai tercakup dalam manajemen personalia. Dari manajemen personalia tersebut di atas adalah masalah pengembangan pegawai, mengingat semakin pentingnya arti dan kedudukan aparat/pegawai yang cakap dalam mencapai misi organisasi, terutama badan pemerintah yang mempunyai fungsi melayani masyarakat dalam mencapai tujuan negara. Telah dijelaskan pula dalam pasal 12 (1) UU RI No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian diubah dengan UU RI No. 43 Tahun 1999, agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu pengaturan perundangan yang berlaku, baik pegawai negeri sipil pusat maupun bagi pegawai negeri sipil daerah, Dengan adanya pengembangan pegawai adalah merupakan tugas dan kewajiban setiap pimpinan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk mengembangkan dan meningkatkan aparturnya sehingga mampu mengimbangi kemajuan pembangunan maupun kebutuhan masyarakat.

Mengenai mamajukan pegawai atau memperkembangkan pegawai, Manulang (1971:107) menyatakan bahwa : Dengan mamajukan atau memperkembangkan pegawai ini dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan atau atasan untuk menambah keahlian dan efisien kerja dari bawahannya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menempatkan ia pada jabatan yang setepat- tepatnya.

Jadi usaha untuk memenuhi maksud tersebut di atas tidak lain dapat dilakukan dengan cara melatih pegawai dan mempromosikan serta memindahkan pegawai dari satu

tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Maka pengembangan pegawai dalam menggali kemampuan pegawai yang ada, di samping bermanfaat bagi instansi yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai..

Dengan demikian bahwa efektivitas kerja dapat tercapai melalui pengembangan pegawai seperti halnya dalam kegiatan manajemen personalia pada organisasi/Instansi pemerintah provinsi/Kabupaten/kota agar dapat mencapai efektivitas kerja, perlu ditunjang oleh pengembangan pegawai.

II. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pegawai

Akadum (2009: 80) mengemukakan, “ Pegawai adalah orang (manusia) yang secara sah bekerja pada suatu organisasi tertentu (perusahaan atau pemerintah). Meskipun demikian pegawai sering merferensi kepada pekerja kerah putih (kantoran), adapun pekerja kerah biru biasanya dikenal dengan buruh. Khusus seseorang yang bekerja pada negara (pemerintah) dikenal dengan pegawai negeri”.

2. Pengertian Pegawai Negeri

Telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanpa unsur manusia sebagai pegawai negeri maka tujuan Organisasi (wadah yang telah ditentukan) tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kerjasama tidak akan terwujud, dan alat-alat akan merupakan benda mati dan waktu akan terbuang dengan percuma/sia-sia, apabila hal tersebut tidak dipenuhi dengan pegawai yang benar-benar memenuhi persyaratan.

3. Pengertian Pengembangan pegawai

A.S.Moenir (1995 : 160) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai (personel development) ialah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, maupun kemampuan..Selain itu, Robert L. Mathis (A.S. Moenir 1995 : 160) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai ialah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Apabila diperhatikan lebih seksama pengertian pengembangan pegawai diatas, nampak bahwa kegiatan pengembangan diharapkan dapat diperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

c, Tujuan pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, pegawai, masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan organisasi (Perusahaan).

Demikian pula Manullang (1975:14) menjelaskan bahwa tujuan Pengembangan Pegawai,

sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai, Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang effective, ialah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

- (1) menambah pengetahuan
- (2) menambah keterampilan dan
- (3) merubah sikap

Pegembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan perlu dilakukan setiap organisasi karena akan memberikan manfaat bagi organisasi, karyawan dan masyarakat.

4. Pengertian Efektivitas kerja

Pengertian Efektivitas Kerja menurut Ensklopedi Administrasi (1981:102) adalah Keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Sedangkan T. Hani Handoko "efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan".

Dengan demikian pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengorbanan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

III. PEMBAHASAN.

1. Pengembangan pegawai

A. Proses pengembangan Pegawai

Apabila Instansi Pemerintah yang merupakan suatu organisasi (wadah), maka pegawai adalah alat yang menggerakkan dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi

tersebut dapat berjalan menuju pada tujuan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan/kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan, bila ditinjau dari dimaksud administrasi Kepegawaian adalah dalam pengertian administrasi kepegawaian dan fungsi-fungsi administrasi kepegawaian yang berkaitan dengan pengembangan pegawai

Untuk mengetahui lebih lanjut pengertian pengembangan pegawai dilihat dari pengertian Administrasi Kepegawaian. Penulis akan mengungkapkan dari beberapa pendapat para sarjana. The Liang Gie dalam Moesaneff (1983:5) menerangkan bahwa Administrasi Kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu, masalah pokoknya berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian.

Dari pendapat tersebut diatas terdapat tiga unsur di dalam administrasi kepegawaian diantaranya :

- 1) adanya usaha/kegiatan
- 2) adanya penggunaan tenaga kerjasama
- 3) adanya tujuan

Maka dalam kegiatan individu-individu untuk berkerjasama dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan, diperlukan individu-individu yang mempunyai tanggung jawab dan juga sebagai anggota kelompok yang bekerjasama, maka tujuan akan tercapai dengan baik apabila tenaga kerja/pegawai dapat bekerjasama dengan baik pula.

Proses pengembangan pegawai mempunyai peranan penting dalam

usaha mencapai pegawai-pegawai yang cakap, dengan melakukan proses ini setidaknya-tidaknya kemungkinan besar akan tercapai tujuan yaitu memperoleh pegawai yang bermutu, sehingga pegawai itu benar-benar berdaya guna dan berhasil guna.

Manulang (1978 :14) menerangkan pengembangan pegawai yang efektif adalah untuk :

- 1) menambah pengetahuan
- 2) menambah keterampilan
- 3) merubah sikap

Demikian pula Musanef (1983 : 14) menjelaskan bahwa pengembangan pegawai adalah memelihara, mengembangkan kecakapan serta kemampuan pegawai untuk mendapat prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

Maka pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai suatu proses menambah pengetahuan, keterampilan, serta merubah sikap agar memperoleh kesempatan berpikir guna menunjang kelancaran suatu organisasi.

Kemudian dalam uraian tersebut diatas mengembangkan pendapat, bahwa pengertian pengembangan pegawai itu dapat ditelaah dari administrasi (administrasi dalam arti luas) dan manajemen organisasi.

a. pengembangan pegawai ditinjau dari aspek administrasi

Untuk melihat pengertian pengembangan pegawai di tinjau dari administrasi penulis akan mengembangkan beberapa pendapat para serjana dibawah ini :

Moenir (1983 :162) menerangkan bahwa, pengembangan pegawai adalah suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerja untuk

menyelenggarakan pekerjaan khusus,

Dengan demikian pengertian pengembangan pegawai ditinjau dari administrasi bahwa, dalam setiap proses atau usaha untuk mencapai tujuan , maka tujuan ini akan dapat berhasil guna secara efektif dan efisien, apabila diadakan peningkatan-peningkatan kemampuan, kecakapan dan dapat merubah sikap para pegawai dengan jalan atau melalui pendidikan dan latihan keterampilan.

b. Sedangkan bila ditinjau dari aspek manajemen.

Musanef (1983 :17) menerangkan bahwa "Pengembangan Pegawai adalah pembinaan yang diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai."

Dari keterangan tersebut berarti dorongan yang ditanamkan pada pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui sarana kepemimpinan (leadership) yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja yang berhasil guna bagi instansi dan berdaya guna bagi pegawai yang bersangkutan.

c. pengembangan pegawai dilihat dari aspek organisasi.

Pengembangan pegawai bila ditinjau dari aspek organisasi, bahwa pengertian tersebut dapat berarti suatu usaha organisasi untuk meningkatkan kelancaran dalam mencapai tujuan jangka panjang maupun jangka pendek, dengan menambah pengetahuan

dan keterampilan kerja pegawai, melalui pendidikan dan latihan keterampilan. Dalam mengejar dan mencapai tujuan organisasi merupakan syarat mutlak adanya anggota organisasi, yang dimaksud dengan anggota di sini yaitu pegawai yang mempunyai kecakapan yang tinggi dan keterampilannya serta kemampuannya yang kuat.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat para sarjana seperti berikut :

Heldjrachman Ranupandoyo dan Suad Husen (1980:71) menerangkan bahwa “Organisasi akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien, oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan, organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawainya, jadi pengembangan karyawan (pegawai) adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditentukan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.”

B. Ruang lingkup pengembangan pegawai

Ruang lingkup dari pengembangan pegawai itu , menurut Moenir (1983:161) meliputi :

- 1) pendidikan dan latihan
- 2) promosi (kenaikan jenjang)
- 3) pemindahan (transfer)

Adapun keterangan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan dan Latihan

a. Pendidikan Pegawai Negeri

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan, Pendidikan dan latihan yang penulis maksud titik berat pada sistem pendidikan dan latihan yang tujuannya untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam penjelasan pasal 31 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa :

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, perlu diadakan pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan : pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan .

Setelah kita memahami tujuan pendidikan dan latihan seperti yang diuraikan diatas . Untuk lebih mengenal apa yang dimaksud dengan pendidikan maka penulis menyajikan pendapat Musanef (1983:154) bahwa Pendidikan Pegawai Negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi Pegawai negeri untuk meningkatkan keperibadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri dalam pendidikan adalah untuk meningkatkan keperibadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan

tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai negeri.

b. Pelatihan Pegawai

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 menerangkan bahwa, latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pada dasarnya manusia ingin maju, baik dorongan rohani maupun jasmani dalam hubungannya dengan manusia yang memiliki keinginan untuk maju. Dalam Organisasi kerja tentu ilmu yang diinginkan mereka hendaknya sesuai dengan kepentingan organisasi tempat bekerja agar dapat saling mementingkan. Oleh karena itu perlunya pegawai diikutsertakan dalam suatu pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.

c. Jenis-Jenis Pendidikan dan latihan Pegawai Negeri

Pendidikan dan latihan yang disingkat diklat, Diklat Pegawai negeri adalah untuk meningkatkan keperibadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai negeri.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa jenis-jenis Diklat Pegawai negeri Sipil terdiri dari :

- a. Diklat Prajabatan
- b. Diklat dalam jabatan

1. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan diberikan kepada pegawai negeri baru (Calon Pegawai Negeri yang dinyatakan lulus dan diterima sebagai pegawai baru) untuk meningkatkan keterampiulannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dikemudian hari.

- 2. Diklat dalam jabatan** dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta memberdayakan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Dikla dalam jabatan terdiri dari :

1) Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparat pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya..

2) Promosi (Kenaikan jenjang)

Telah dijelaskan diatas bahwa ruang lingkup pengembangan Pegawai yang kedua promosi (Kenaikan jenjang), untuk mengetahui pengertian promosi Pegawai (PNS), dalam keterangan Manulang (1981) bahwa” Promosi merupakan penaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggungjawab besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya”

Kesempatan promosi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya lowongan, baik lowongan dari segi kepangkatan maupun segi jabatan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas tidaklah

lepas dari sistem kepegawaian yaitu sistem karier dan prestasi kerja sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1979 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menerangkan bahwa dalam promosi pegawai menganut sistem karier dan perestasi kerja.

3) Perpindahan (Mutasi)

Perpindahan (Mutasi) merupakan ruang lingkup pengembangan Pegawai yang ketiga. Bahwa pengertian perpindahan ialah perpindahan dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang lain, tanpa disertai perubahan kelas pekerjaan atau penghasilan dan juga tidak disyaratkan kemampuan dan kecakapan yang tinggi, melainkan untuk menginginkan situasi kerja yang dianggap lebih baik, hal ini sejalan dengan pendapat Manullang (1971:112) menerangkan bahwa :

“Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang satu ke jabatan lainnya, dimaksud oleh pimpinan untuk memajukan bawahannya. Ini terutama disebabkan karena pemindahan pada umumnya untuk mewujudkan menempatan kepuasan setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasinya setinggi-tingginya.”

2. 1. Efektivitas Kerja pada Instansi

Pemerintah

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan

bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Pengertian Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek.

a. Efektivitas ditinjau dari aspek administrasi .

Efektivitas kerja menurut Ensiklopedia(1981:2) adalah” keadaan atau kemampuan keberhasilannya suatu kerja dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

Adanya kemampuan keberhasilan suatu kerja yang dilakukan oleh manusia dalam menyelesaikan tugasnya yang diserahkan

b. Efektivitas ditinjau dari aspek organisasi

Sondang P Siagian (1979;32) menerangkan bahwa, proses pencapaian tujuan organisasi akan lancar, tertib dan efektif apabila dalam sanubari para anggota organisasi telah tertanam kesadaran dan keyakinan yang mendalam bahwa tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya tercapainya pula tujuan-tujuan mereka pribadi.

Bentuk tolak dari pendapat diatas organisasi pemerintah maupun swasta, yang ingin berhasil mencapai tujuan, memerlukan tenaga-tenaga inti yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam hal bekerja. Untuk lebih tegasnya bahwa tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya tercapainya pula tujuan pribadi dari setiap pegawai.

2.2. Aspek-aspek Pengukuran Efektivitas Kerja

Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektifitas kerja, diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektifitas kerja. Aspek-aspek yang bisa dipergunakan dalam pengukuran efektifitas kerja itu bisa dari beberapa hal, misalnya dari perencanaan, dari pelaksanaan atau dari hasil evaluasi seluruh kegiatan.

Pengukuran efektifitas kerja didasarkan pada beberapa hal seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985:32) bahwa:

Efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa hal yaitu: kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

3. Hubungan Pengembangan Pegawai dengan Efektivitas kerja

Telah diuraikan dalam keterangan diatas bahwa baik dan buruknya pelaksanaan kerja serta berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan, akan banyak ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan itu, serta dibantu atau ditunjang oleh sarana lainnya.

Sedangkan usaha untuk memajukan pegawai tersebut harus dibina dan dikembangkan agar sejalan dengan tujuan organisasi, Dalam pengembangan pegawai ini adalah hal yang sangat penting mengingat beban pembangunan dirasakan sangat berat.

Dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah tergantung pada baik buruknya pengembangan pegawai organisasi itu, dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik, apabila

para pegawainya dilatih secara baik pula, maka didinilah titik hubungan antara pengembangan pegawai dengan efektifitas kerja, antara keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat.

4. Kesimpulan

Pengembangan pegawai adalah setiap proses atau usaha untuk mencapai tujuan, maka tujuan ini akan dapat berhasil guna secara efektif dan efisien, apabila diadakan peningkatan-peningkatan kemampuan, kecakapan dan dapat merubah sikap para pegawai dengan jalan atau melalui pendidikan dan latihan keterampilan.

Sedangkan Pengembangan Pegawai adalah pembinaan yang diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai. berarti dorongan yang ditanamkan pada pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui sarana kepemimpinan (leadership) yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja yang berhasil guna bagi instansi dan berdaya guna bagi pegawai yang bersangkutan.

Setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Maka disinilah titik hubungan antara pengembangan pegawai dengan efektifitas kerja, antara keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadum.Dr.,MPd (2009) Teknologi Informasi Administasi. Alfabeta. Bandung

Anwar Prabu Mangkunegara Dr.,MSi. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Refika Aditama: Bandung

Ensiklopedi Adminkistrasi (1981) Gunung Agung, Jakarta

Hadipurnomo (1979) *Tata Personalialia*, Jembatan ; Jakarta

Harsono.,Drs.,MSi (2011) *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokusmedia: Bandung

Handayaningrat. Soewarno (1982). *Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung

Handoko, T, Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE

Hasibuan Melayu SP H. Drs (2009) *Manajemen SDM*. Bumi Aksara. Jakarta

Komarudin. (1993). *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Trigenda Karya. Bandung

Moenir, A.S. Drs (1983). *Pendekatan manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung : Jakarta

Manullang. Drs (1971) *Dasar-Dasar Manajemen*. Sinar Harapan : Medan

----- (1975) *Pengembangan Pegawai*. Ghalia Indonesia. Jakarta

----- (1981) *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Musanef, Drs. (1983) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta

Moekijat, Drs (1981) *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Alumni , Bandung

Nainggolan. H. (1980) *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Inaltu :Jakarta

Ranuandojo Heidjrachman, Saud Hasan (1980). *Manajemen Personalialia*. Fak. Ekonomi UGM : Yogyakarta

Siagian Sondang P.Dr. Prof. M.P.A (2003) *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

----- (1979) *Bunga Rampai Manajemen Modren*. Gunung Agung. Jakarta

----- (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara baru

..... (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saksono Slamet (1997) *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta

Steers, Richard (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Erlangga, Jakarta:

The Liang Gie dan Miftah toha (1979) *Cara berpikir Efisien*, Karya kencana. Yogyakarta

Peraturan-Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawian

Peraturan Pemerintah Tahun 2012 tentang Pegawai Negeri Sipil, Citra Umbara, Bandung.

Riwayat Penulis

Drs. H. A. Rifai Yusuf.,MS.i lahir dki Palembang, 1951 adalah Dosen Tetap Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, S1 lulusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Pasundan Bandung 1982 dan S2 Lulusan Program Pascasarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Satya Gama Jakarta Tahun 2000.

