

## The Role Of Development In Increasing The Working Achievement Of Education And Culture Department Employees Muara Enim District

### Peranan Pembinaan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim

Etyindriani <sup>1)</sup>; Yusawati <sup>2)</sup>; Nindiyawati <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [etyndriyani327@gmail](mailto:etyndriyani327@gmail) ; <sup>2)</sup> [yusnawati1765@gmail.com](mailto:yusnawati1765@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [nindiyawati@gmail.com](mailto:nindiyawati@gmail.com)

#### How to Cite :

Etyindriani, E., Yusawati, Y., Nindiyawati, N. (2023). Peranan Pembinaan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [06 Juni 2023]

#### KEYWORDS

Coaching and Work Performance and to find out and analyze how the work

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peranan pembinaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim. Pembinaan kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim dalam bekerja seperti waktu kehadiran kerja dan pulang kerja sesuai jadwal sudah sering dilakukan. Pembinaan terhadap perkembangan kepribadian pegawai jarang dilaksanakan, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dengan kepribadian yang belum baik. Pembinaan dalam mengelola konflik dan kompetisi pegawai sudah dilaksanakan secara berkelanjutan, akan tetapi masih adanya pegawai tidak mampu dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja begipun dengan permasalahan dengan rekan kerja sering kali terjadi. Pegawai dalam bekerja dengan sikap saling menghargai dan pegawai memiliki toleransi terhadap rekan kerja dan pegawai memiliki kesadaran bahwa sikap saling menghargai sangat penting diterapkan. Setiap pegawai memiliki kesempatan promosi dan pengembangan diri. Pegawai memiliki kesempatan dalam pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian melalui pembelajaran dan pengalaman.

#### ABSTRACT

The author conducted research with the aim of knowing and analyzing how the role of coaching in improving employee performance performance of employees of the Muara Enim Regency Education and Culture Office. Discipline training for employees of the Muara Enim District Education and Culture Office in working such as time attendance and going home from work according to schedule has often been carried out. Guidance on the personality development of employees is rarely carried out, in which case there are still employees with personalities who are not good. Coaching in managing employee conflict and competition has been carried out on an ongoing basis, but there are still employees who are unable to solve problems at work even though problems with co-workers often occur. Employees at work with mutual respect and employees have tolerance towards colleagues and employees have the awareness that mutual respect is very important to apply. Every employee has the opportunity for promotion and self-development. Employees have the opportunity to develop their potential, talent, attitude, behavior and personality through learning and experience..

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta sangat tergantung kepada pegawai selaku tenaga kerja dalam mengemban tugas dan fungsinya yang dapat dilihat dari prestasi yang dicapainya. Pencapaian hasil kerja seseorang akan menentukan kualitas seseorang tersebut dalam menjalankan aktivitasnya dan mempengaruhi pencapaian realisasi organisasi. Dengan demikian keberhasilan organisasi tergantung pada efisiensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh peran manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Pegawai memiliki peran yang penting didalam organisasi, dimana seorang pegawai akan memiliki tanggungjawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya, bagaimana cara ia menyelesaikannya dan dengan menggunakan peralatan apa saja dalam menyelesaikannya. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan pencapaian tanggungjawab pegawai sangat diperlukan pembinaan kepada pegawai tersebut. Pembinaan merupakan pemberian arahan melalui pembimbingan dari unsur pimpinan kepada bawahan dalam upaya dan usaha untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap suatu pekerjaan akan akan diselesaikannya. Pembinaan tidak hanya mengkaji pemberian arahan kepada pegawai saja, akan tetapi banyak hal yang harus dilakukan dalam membina pegawai yaitu berkaitan dengan pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai, pembinaan melalui perkembangan kepribadian pegawai, pembinaan dalam pengambilan keputusan, pembinaan dalam mengelola konflik dan serta pembinaan dalam menghormati antar sesama rekan kerja maupun atasan. Pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai merupakan pemberian arahan kepada pegawai untuk mematuhi semua peraturan, bekerja sesuai peraturan kerja, dengan pembinaan kedisiplinan ini diharapkan pegawai tidak melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Pembinaan perkembangan kepribadian pegawai yang dimaksud disini merupakan proses membentuk kepribadian seseorang pegawai sebagaimana mestinya dengan perilaku yang baik dalam menjalankan tugas – tugasnya

Pembinaan dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan pegawai yang mandiri dan mampu mengambil keputusan dan bisa menangani dan mengatasi masalah serta resiko – resiko yang timbul dalam bekerja. Pembinaan dalam mengelola konflik merupakan pembinaan yang tak kalah pentingnya dibandingkan pembinaan yang lain, dimana dalam menjalankan aktivitas pegawai masalah konflik pasti terjadi, hal ini disebabkan oleh setiap individu dengan karakter dan keinginan yang berbeda – beda.

Pembinaan dalam menghormati antar sesama pegawai maupun terhadap atasan, seberapa besar kemampuan dan keahlian seorang pegawai tidak akan lengkap jika tidak diiringi dengan adanya rasa hormat dengan rekan kerja maupun atasan, jadi saling hormat menghormati dalam bekerja itu sangat penting. Dengan terwujudnya pembinaan kepada pegawai melalui pembinaan perkembangan kepribadian pegawai, pembinaan dalam pengambilan keputusan, pembinaan dalam mengelola konflik dan serta pembinaan dalam menghormati antar sesama rekan kerja maupun atasan. Maka diharapkan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya akan meningkat. Pembinaan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim, belum berjalan dengan semestinya, seperti pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai, pembinaan perkembangan kepribadian pegawai dan pembinaan dalam pengambilan keputusan hanya dilakukan 1 kali dalam setahun. Sedangkan pembinaan dalam mengelola konflik dan pembinaan dalam menghormati antar sesama pegawai maupun atasan belum dilakukan meskipun sudah di bahas dan dikaji untuk dilaksanakan.

Pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 45 orang pegawai, pendidikan pegawai terbanyak yaitu pegawai dengan pendidikan sarjana S1 mencapai 32 orang atau 71 %, akan tetapi meskipun pendidikan pegawai sudah terbilang baik, untuk mewujudkan prestasi kerja pegawai harus diiringi dengan pembinaan kepada pegawai dalam bekerja.

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang

penyempurnaan yang diberikan kepadanya. Prestasi sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil dari setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dengan melihat Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim, masih terdapat beberapa pegawai dengan realisasi (kualitas mutu) dengan penilaian 70 dan 75 dengan kriteria penilain kurang dan sangat kurang, hal ini menunjukan bahwa belum maksimalnya efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Penulis melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim, dengan temuan beberapa masalah berkaitan dengan pembinaan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim, penulis melihat masih kurangnya pembinaan kepada pegawai seperti pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai, pembinaan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai dan serta masih kurangnya pembinaan terhadap tugas – tugas yang diberikan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi, (2017 :144), menjelaskan sumber daya manusia merupakan pengelolaan atau mendayagunakan manusia, pegawai dan karyawan dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia seperti biasanya sering disebut personil, pegawai atau karyawan adalah potensi manusiawi sebagai motor penggerak organisasi atau perusahaan yang menjadi asset dalam sebuah organisasi. Dengan adanya manusia sebagai penggerak didalam organisasi dapat mewujudkan tujuan – tujuan organisasi.

### Pembinaan

Menurut Poerwadarminta (2017: 182), pembinaan merupakan proses yang terencana dalam upaya meningkatkan keterampilan, sikap dan pengetahuan kepada seseorang atau sekelompok orang dengan untuk agar dapat mencapai tujuan – tujuan yang telah direncanakan. Menurut Matutina dkk. (2019: 97), pembinaan pegawai adalah upaya dalam meningkatkan pengembangan pegawai agar memiliki semangat kerja dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Mangkunegara,( 2019:91).

### Prestasi Kerja

pengertian dari prestasi kerja adalah berkaitan dengan usaha seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Menurut Sikula (2018:57), menjelaskan prestasi sebagai usaha dan hasil seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan lebih tepat. Sedangkan menurut Menurut Heidjrachaman dan Suad Husnan (2020:188), menjelaskan prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan, seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Desain penelitian ini adalah metode kualitatif, Metode Pengumpulan Data Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode seagai berikut : Studi Pustaka ( Library Reseach ), Studi Lapangan ( Field Reseach ). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:Penelitian mengambil dan memfokuskan pada permasalahan

1. Peneliti terlebih dahulu menguraikan sistematika penulisan
2. Peneliti mengatur jadwal dalam melakukan penelitian
3. Peneliti melakukan olah data hasil dari penelitian

Teknik pengolahan dan analisis data secara keseluruhan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, penulis menyajikan data deskriptif untuk memahami peristiwa dan permasalahan yang akan memunculkan analisis dari penulis. (Sugiyono, 2019). Penulis melakukan analisis data berlangsung.

#### 1. Reduksi Data

Penulis melakukan kegiatan pemilihan, penyederhaan dan serta memfokuskan perhatian dari data mentah yang diperoleh oleh penulis, penulis melakukan pencatatan terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan ketelitian dan perincian yang maksimal. yaitu dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data, dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan.

#### 2. Penyajian Data

Penulis melakukan penyajian data dengan melakukan penyusunan informasi yang lengkap dan sistematis sehingga penulis dapat memahami dan dapat dibuat secara sederhana. Penyajian yang dimaksud oleh penulis untuk menentukan pola dan makna serta memberikan kemungkinan penulis akan mudah untuk menarik kesimpulan terhadap penyajian data tersebut. yaitu data yang disajikan dalam bentuk narasi atau cerita. bersama dengan proses pengumpulan data dengan menentukan tiga tahapan data yang telah dibuat oleh penulis yaitu sebagai berikut :

#### 3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Penulis melakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan terhadap data – data yang diperoleh selama proses pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti memberikan kesimpulan awal selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data tahap akhir, dan kesimpulan kembali di verifikasi oleh penulis untuk memperkuat temuan – temuan yang ada dalam melakukan pengembangan terhadap hasil olahan data serta analisis data yang dilakukan oleh penulis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

Pembinaan kedisiplinan pegawai senantiasa dilakukan secara langsung guna menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati mendapatkan hukuman disiplin sesuai perundang undangan yang berlaku.

Dalam hal pembinaan kepribadian pegawai Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim memerintahkan kepada pegawai untuk mengikuti program pelatihan, dengan pegawai mengikuti program pelatihan diharapkan akan membentuk kepribadian pegawai, dikarenakan dengan mengikuti pelatihan pegawai akan mendapatkan hal – hal atau pengalaman yang baru.

Pembinaan dalam mengelola konflik dan kompetisi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim sudah dilaksanakan secara berkelanjutan, akan tetapi masih adanya pegawai tidak mampu dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja begipun dengan permasalahan dengan rekan kerja sering kali terjadi.

Pegawai dalam bekerja dengan sikap saling menghargai dan pegawai memiliki toleransi terhadap rekan kerja dan pegawai memiliki kesadaran bahwa sikap saling menghargai sangat penting diterapkan. Setiap pegawai memiliki kesempatan promosi dan pengembangan diri. Pegawai memiliki kesempatan dalam pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian melalui

pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri pada setiap pegawai.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh peran manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Seperti halnya, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim memiliki peran yang penting didalam organisasi, dimana seorang pegawai akan memiliki tanggungjawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya, bagaimana cara ia menyelesaikannya dan dengan menggunakan peralatan apa saja dalam menyelesaikannya. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan pencapaian tanggungjawab pegawai sangat diperlukan pembinaan kepada pegawai tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah: Pembinaan kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim dalam bekerja seperti waktu kehadirankerja dan pulang kerja sesuai jadwal sudah sering dilakukan. Pembinaan terhadap perkembangan kepribadian pegawai jarang dilaksanakan, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dengan kepribadian yang belum baik. Pembinaan dalam mengelola konflik dan kompetisi pegawai sudah dilaksanakan secara berkelanjutan, akan tetapi masih adanya pegawai tidak mampu dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja begipun dengan permasalahan dengan rekan kerja sering kali terjadi. Pegawai dalam bekerja dengan sikap saling menghargai dan pegawai memiliki toleransi terhadap rekan kerja dan pegawai memiliki kesadaran bahwa sikap saling menghargai sangat penting diterapkan.

Setiap pegawai memiliki kesempatan promosi dan pengembangan diri. Pegawai memiliki kesempatan dalam pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian melalui pembelajaran dan pengalaman., Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim sudah terbilang baik, akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai dengan realisasi (kualitas mutu) dengan kriteria penilain kurang baik.

### Saran

Pembinaan kedisiplinan pegawai sudah dilakukan dengan baik, maka pegawai yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan harus diberikan sanksi dan teguran dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menajalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan, Pembinaan terhadap perkembangan kepribadian pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim, harus dilakukan secara terus – menerus dan berkelanjutan mengingat masih adanya pegawai yang tidak kreatif dalam bekerja dan serta masih adanya pegawai kurang percaya diri dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan.

Pembinaan dalam mengelola konflik dan kompetisi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan agar pegawai senantiasa mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja begipun dengan menyelesaikan permasalahan dengan rekan kerja yang sering kali terjadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, 2021. *Human Resource management, fourth edition*, New Jersey: Prentice Hall Internasional
- Fikriana, 2019. Nurkhafifah Iswanto dan Yanti Rufaedah, *Peranan Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Pembinaan Dan Pengawasan Spip Untuk Meningkatkan Perolehan Opini Audit (Studi Kasus Pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)*
- Flippo dalam Sariyathi, 2018. *Manajemen Personalialia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Gary Dessler, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, 2018. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hartati Sukirman dkk, 2019. Administrasi dan Supervisi Pendidikan, UNY Press
- Hardiyansyah, 2017. Manajemen pelayanan dan pengembangan organisasi publik. Gava Media, Yogyakarta.
- Okta, 2018. Peranan pembinaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Simoplas (Simongan Plastic Factory Semarang)
- Poerwadarminta, 2017. Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN Balai. Pustaka, Jakarta.
- Rivai dan Sagala, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdiana, 2018. Pembinaan Pegawai Oleh Lurah Di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya
- Sedarmayanti, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sikula, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Sudjana, 2017. Dasar - Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Suryabrata, 2018. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Yoder, 2020. Personnel Principles and Policies. Prentice Hall Inc.
- Zeitz, 2018. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam sebuah organisasi, Rineka. Cipta. Jakarta