

**PELAKSANAAN PEMBINAAN OLEH ATASAN
LANGSUNG TERHADAP PEGAWAI DI DINAS
KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)



Oleh
FILIRA SYANI
NIM. 2015/ 15002087

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

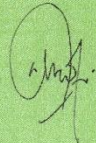
PELAKSANAAN PEMBINAAN OLEH ATASAN LANGSUNG TERHADAP
PEGAWAI DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Filira Syani
NIM/TM : 15002087/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Hmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

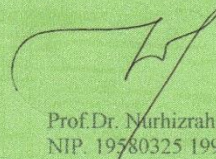
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
NIP. 19580325 199403 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pelaksanaan Pembinaan oleh Atasan Langsung Terhadap
Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi
Sumatera Barat
Nama : Filira Syani
NIM/TM : 15002087/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

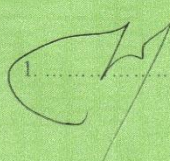
Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

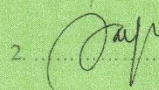
Nama

Tanda Tangan

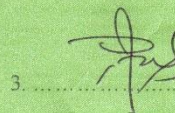
1. Ketua : Prof.Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed

1.


2. Anggota : Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd

2.


3. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

3.


SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2019

Yang menyatakan,



Filira Syani

15002087/2015

ABSTRAK

Syani, Filira. 2019. Pelaksanaan Pembinaan oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai masih rendah. Pembinaan Pegawai merupakan upaya untuk memperbaiki kekurangan pegawai menjadi ke keadaan optimal dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi mengenai: seberapa baik pelaksanaan pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menjelaskan tentang pelaksanaan pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dikurangi dengan atasan langsung yang berjumlah 63 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang dengan menggunakan rumus Taro Yamane dan diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 16.0

Data dianalisis menggunakan rumus mean. Hasil analisis data menunjukkan 1) pelaksanaan *coaching* kategori baik yaitu 84.73%; 2) pelaksanaan *mentoring* kategori baik yaitu 81.40%; 3) pelaksanaan *counseling* kategori baik yaitu 82.22%; 4) pelaksanaan sanksi cukup baik yaitu 80.09%. Artinya pelaksanaan pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sudah baik.

Kata Kunci: Pembinaan, atasan langsung, pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pembinaan oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan bimbingan, motivasi dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itulah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed. selaku pembimbing akademik saya yang sudah memberikan banyak masukan dan membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan karyawan yang telah membantu dan memfasilitasi proses pembelajaran di Jurusan Administrasi Pendidikan dan Fakultas Ilmu Pendidikan.

6. Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan provinsi Sumatera Barat.
7. Seluruh pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu dan memberikan informasi terkait penelitian skripsi ini.
8. Orang tua dan keluarga yang sudah mendoakan saya, memberikan kasih sayang serta segalanya yang menjadi motivasi dan kekuatan bagi saya untuk menjadi kebanggaan keluarga.
9. Sahabat dan rekan sesama mahasiswa yang terus mengingatkan saya agar tidak lalai menyusun skripsi dan menemani saya membuat skripsi ini, dan berjuang bersama-sama ketika kuliah dan banyak tugas.
10. Semua pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi keutuhan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Juli 2019

Saya yang menyatakan,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Asumsi Penelitian	6
F. Pertanyaan Penelitian.....	7
G. Tujuan Penelitian.....	7
H. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Instrumen dan Pengembangannya	40
D. Pengumpulan Data	43
E. Teknik Analisis Data	43

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
	A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	46
	B. Pembahasan	54
BAB V	PENUTUP	63
	A. Kesimpulan.....	63
	B. Saran	64
	DAFTAR RUJUKAN	66

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 1. Populasi Penelitian.....	38
Tabel 2. Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3. Klasifikasi dan Presentase.....	45
Tabel 4. Distribusi Data Pelaksanaan Pembinaan Oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai Dilihat dari Aspek <i>Coaching</i>	47
Tabel 5. Distribusi Data Pelaksanaan Pembinaan Oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai Dilihat dari Aspek <i>Mentoring</i>	48
Tabel 6. Distribusi Data Pelaksanaan Pembinaan Oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai Dilihat dari Aspek <i>Counseling</i>	50
Tabel 7. Distribusi Data Pelaksanaan Pembinaan Oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai Dilihat dari Aspek Sanksi.....	52
Tabel 8. Rekapitulasi pelaksanaan pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Pembinaan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen	70
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	71
Lampiran 3. Analisis Hasil Uji Coba	76
Lampiran 4. Nilai-nilai r Product Moment.....	78
Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian	79
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	81
Lampiran 7. Kesimpulan per Indikator	84
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menggerakkan roda organisasi dan merupakan sumber daya yang penting bersifat strategis. Wirawan (2009:1) mengatakan bahwa, “SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi”. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang pantas dan sesuai agar potensi yang dimiliki sebagai sumber daya dapat ditingkatkan secara optimal.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan. Pada pelaksanaan kerja, pegawai dituntut untuk mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara. Akan tetapi di dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, pegawai masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni prestasi kerja yang masih rendah, kurang mematuhi kedisiplinan pegawai, dan kurang memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Salah satu peristiwa yang cukup sering penulis lihat ketika sedang melakukan observasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah masih rendahnya kemampuan kerja sebagian pegawai. Hal ini

terlihat ketika penyusunan suatu surat atau merekap sebuah data oleh pegawai sering mengalami kesalahan dan perlu dilakukan perbaikan berulang-ulang hingga 3 sampai 5 kali. Kemudian pada saat jam kerja masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tugas tersebut tidak selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mewujudkan pegawai yang berdaya guna sebagaimana maksud di atas, maka para pegawai perlu diberikan pembinaan dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan pendapat Abbas (2014:75) bahwa pembinaan diperlukan agar terjalin kerjasama dan kekompakkan dalam berprestasi kerja sehingga meningkatkan produktivitas organisasi.

Bicara tentang keberhasilan kerja pegawai maka hal ini juga berkaitan dengan pimpinan atau yang menjadi atasan langsung pegawai. Sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Tugas pimpinan adalah memanfaatkan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin dengan membawahi pegawai yang memiliki tugas yang berbeda-beda. Pimpinan harus senantiasa membina pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pentingnya pembinaan pegawai ini, tertuang ke dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 75 bahwa sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri, pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dapat ditinjau bahwa dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa pembinaan dilakukan secara terencana, sistematis,

dan terintegrasi yang dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Jika pegawai memiliki perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja pegawai juga meningkat.

Pembinaan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan juga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Melalui pembinaan pimpinan dapat mengoptimalkan potensi pada diri pegawai. Pembinaan juga dapat membantu pegawai mengatasi masalah-masalah yang kompleks dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Jika pimpinan jarang melakukan pembinaan bisa saja berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai yang memburuk. Pada saat pegawai kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, pegawai akan berhadapan pada masalah-masalah dan mengakibatkan pekerjaan tidak bisa diselesaikan.

Keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya akan terlihat pada hasil kerja pegawainya. Dalam hal ini atasan langsung adalah orang yang secara langsung berinteraksi dengan pegawai yang langsung tanpa adanya perantara dalam melakukan koordinasi terhadap pelaksanaan tugas. Atasan langsung merupakan pimpinan yang secara jabatannya membawahi seorang pegawai atau lebih pegawai. Dengan demikian tindakan dan pelaksanaan kerja pegawai akan dinilai dan dibina oleh atasan langsung.

Namun pada kondisi di lapangan ketika Penulis melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa orang pegawai pada tanggal 21 s/d 29 November 2018 di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, terlihat beberapa permasalahan terkait pelaksanaan pembinaan yang

dilakukan oleh atasan langsung terhadap pegawai, dengan fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada atasan langsung yang kurang memberikan arahan kerja yang jelas, sehingga ketika pegawai selesai mengerjakan suatu tugas namun tugas tersebut masih terdapat kesalahan dan perlu perbaikan berulang-ulang.
2. Masih ada atasan langsung yang kurang mengenali kepribadian, kemampuan, dan latar belakang pegawai sehingga atasan langsung pembinaan yang diberikan kepada pegawai belum tepat sasaran.
3. Masih ada atasan langsung yang kurang memberikan pembinaan dikarenakan atasan langsung juga sibuk dengan pekerjaan sendiri ataupun urusan lain sehingga atasan langsung tidak mengetahui bahwasanya terdapat beberapa orang pegawai yang harus segera diberikan pembinaan.
4. Masih ada atasan langsung yang cenderung membiarkan dan menganggap pegawai mampu mengerjakan tugas tanpa masalah. Padahal pada prakteknya pegawai masih menemukan hambatan dan kemampuan pegawai perlu ditingkatkan.
5. Masih ada atasan langsung yang bersikap arogan kepada pegawainya sehingga pegawai merasa takut dan tidak fokus dengan hal-hal yang disampaikan oleh atasan langsung.
6. Masih ada atasan langsung yang kurang menegakkan sanksi kepada pegawainya, sehingga pegawai yang suka melanggar aturan tetap saja berperilaku demikian.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “Pelaksanaan Pembinaan oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Atasan langsung kurang melatih pegawai dalam melaksanakan tugas baik itu tugas sehari-hari maupun tugas tambahan oleh atasan langsung sendiri.
2. Atasan langsung kurang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan diri sehingga masih ada terlihat pegawai yang kurang termotivasi dan inisiatif dalam bekerja.
3. Atasan langsung kurang memberikan perhatian kepada pegawai yang semestinya mampu mengerjakan tugas dengan baik namun tampak kurang bersemangat karena masalah pribadi sehingga pekerjaan yang bisa dikerjakan menjadi tidak tuntas.
4. Atasan langsung kurang menyediakan waktu untuk membina sehingga permasalahan kerja pada pegawai cenderung terbiarkan saja.
5. Kurangnya pengawasan oleh atasan langsung kepada pegawai sehingga tugas pegawai jarang diperiksa dan pekerjaan pegawai jarang dievaluasi.
6. Kurang tegasnya atasan langsung menerapkan sanksi kepada pegawai sehingga pegawai yang bermasalah masih bersikap tidak sesuai aturan.
7. Kurangnya pendekatan oleh atasan langsung terhadap pegawai sehingga terdapat pegawai tampak kurang hormat pada atasan langsungnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat banyaknya masalah yang penulis temui, maka tidak memungkinkan penulis untuk meneliti semua masalah tersebut. Namun berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian ini hanya pada: “ Pelaksanaan Pembinaan oleh Atasan Langsung Terhadap Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat” melalui aspek *coaching, mentoring, conselling*, dan sanksi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah pada bahagian terdahulu, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Seberapa baik pelaksanaan pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat? melalui aspek *coaching, mentoring, conselling*, dan sanksi.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantahkan lagi dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Salah satu fungsi pimpinan adalah melaksanakan pembinaan kepada pegawai yang menjadi bawahannya.
2. Pembinaan dapat memberikan dorongan kepada pegawai akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan.
3. Pelaksanaan pembinaan kepada pegawai dapat ditingkatkan.

F. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari indikator yang ada, adapun yang menjadi pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik pelaksanaan pembinaan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat melalui pemberian *coaching* ?
2. Seberapa baik pelaksanaan pembinaan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat melalui pemberian *mentoring* ?
3. Seberapa baik pelaksanaan pembinaan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat melalui pemberian *counselling*?
4. Seberapa baik pelaksanaan pembinaan pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat melalui penegakkan sanksi ?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa baik pembinaan oleh atasan langsung terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh setelah dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Bagi pimpinan atau para atasan langsung, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perbaikan terhadap pembinaan pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

- b. Bagi pegawai, memberikan pengetahuan kepada pegawai akan pentingnya pembinaan pegawai dalam manfaatnya membantu mengatasi permasalahan kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang pembinaan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan serta lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).