

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan dilatar belakangi tuntutan terhadap peningkatan kualitas pembinaan guru di Indonesia. Ditjen GTK dibentuk saat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di pimpin oleh Menteri Anies Baswedan, saat itu Anies Baswedan mengatakan tumpuan harapan untuk peningkatan kualitas pendidikan ada pada guru, dan anak suka pada suatu mata pelajaran karena gurunya membuat anak itu cinta. “Oleh karena itu, pemerintah secara khusus membuat direktorat jenderal guru,” ungkap Menteri Anies saat mengumumkan pembentukan Ditjen GTK 6 Februari 2015.

Fungsi Ditjen GTK antara lain adalah merumuskan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan ; melaksanakan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi, pengembangan karir, peningkatan kualitas dan kompetensi, pemindahan , dan peningkatan

kesejahteraan tenaga kependidikan. Ditjen GTK juga berfungsi menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan; melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan; dan melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh menteri.

Sebagai upaya dalam pengembangan dan pembinaan guru di level pendidikan dasar, Ditjen GTK memiliki unit Eselon II Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, yang menurut Pasal 170 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan dasar Indonesia di luar negeri. Di dalam Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar terdapat Tata Usaha, Subdit Program dan Evaluasi, Subdit Perencanaan Kebutuhan, Peningkatan kualifikasi dan Kompetensi, Subdit Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir, Subdit Kesejahteraan, Penghargaan dan Pelindungan, dan Subdit Pendidikan Khusus, Layanan Khusus, dan Satuan Pendidikan Indonesia Luar Negeri. Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar memiliki visi, misi sebagai berikut:

- a) Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar
- ”Terwujudnya guru pendidikan dasar yang Mulia, Profesional dan Sejahtera untuk membentuk Insan Indonesia yang Berkarakter.”
- b) Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar
- 1) Mewujudkan penguatan peran guru pendidikan dasar sebagai pelaku pendidikan yang kuat;
 - 2) Mewujudkan guru pendidikan dasar yang mulia, profesional, dan sejahtera untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu;
 - 3) Mewujudkan peningkatan kualitas pengelolaan guru pendidikan dasar yang meluas, merata, dan berkeadilan.

Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dilengkapi dengan beberapa sarana dan prasarana yang terdapat di dalamnya sebagai pendukung proses kegiatan perkantoran. Adapun fasilitas yang terdapat di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar adalah Bangunan yang memiliki 20 Lantai dilengkapi dengan AC, televisi, mushola, toilet, ruang sidang rapat, ruang makan (pantry), ruang dharma wanita, lobby, ruang rapat para direktur, arsip paris, CCTV, lemari berkas, ATK, scanner, printer, mesin photocopy, wifi, komputer dan bangku serta meja kerja pegawai, parkir.

Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar memiliki beberapa prestasi dari hasil kerja mereka baik yang bersifat pencapaian hasil kerja ataupun bukan dari pencapaian hasil kerja mereka. Berikut ini merupakan prestasi yang telah dicapai oleh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, yaitu:

- 1) Petugas KIP terbaik 2016 di Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Jakarta III;
 - 2) Satuan kerja (Satker) berprestasi dalam penyusunan laporan keuangan dan mendapat peringkat III dari 57 Satuan Kerja (Satker) yang ada.
 - 3) Juara 2 lomba merangkai buah tingkat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.
2. Perencanaan program Pembinaan Disiplin Pegawai di Bagian Tata Usaha, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar
- A. Perencanaan Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin pegawai yang dilakukan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Kasubbag TU) telah dilaksanakan dengan baik dan maksimal dan digabungkan dengan kegiatan hiburan seperti Family Gathering (Outbond). Pembinaan dimulai dengan mengetahui bentuk program pembinaan sampai dengan tujuan program pembinaan disiplin pegawai.

- 1) Bentuk program pembinaan disiplin pegawai

Bentuk dari program disiplin pegawai yaitu sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010. Acara yang terdapat di dalam sosialisasi Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 adalah menjelaskan apa isi dari Peraturan Pemerintah, dimana didalam nya ada yang memaparkan isi atau teori dan peserta sebagai orang yang berhak untuk bertanya. Kegiatan hanya dibuat dalam beberapa jam karena mencegah ketidaknyamanan pegawai terhadap sosialisasi tersebut, sesuai dengan yang disampaikan oleh informan penunjang (IP4).

2) Sasaran dari program pembinaan disiplin pegawai

Setelah mengetahui bentuk dari program pembinaan disiplin pegawai, selanjutnya mengetahui sasaran khusus dalam program isi adalah seluruh pegawai yang terdapat di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, mulai dari para pejabat strukturan per sub bagian sama dengan para pegawai. Secara umum program ini dibuat untuk semua para karyawan/i yang ada di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, akan tetapi disini pegawai Tata Usaha juga terlibat dalam panitia karena yang membuat acara ini dari Sub Bagian Tata Usaha, begitu yang diungkapkan oleh informan penunjang. Yang terlibat dalam perencanaan ini yaitu Eselon 4 dalam artian

atasan langsung yaitu Kassubag TU, Penanggungjawab Kegiatan (PKK) dan Pengelola Keuangan.

3) Tujuan program pembinaan disiplin pegawai

Tujuan para pegawai dapat memahami isi dari Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dimana kewajiban seorang PNS semua tertuang didalam Peraturan Pemerintah tersebut. Mulai dari kehadiran sampai dengan sanksi apa saja yang harus diberikan kepada para PNS yang tidak mengikuti aturan tersebut. Diharapkan dengan adanya kegiatan sosialisasi ini pegawai dapat mengikuti aturan yang telah di tetapkan oleh Pemerintah. Sehingga para pegawai bisa bekerja secara maksimal dan tercapainya program kerja yang ada di dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sebagai pegawai kita harus mengetahui semua peraturan yang ditetapkan oleh instansi tersebut, sehingga kita tidak dapat berperilaku yang tidak sesuai dengan seharusnya.

Berdasarkan hasil paparan data yang telah diuraikan maka pembinaan disiplin pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Proses Perencanaan Pembinaan Disiplin Pegawai

(Data Lapangan, diolah peneliti, 2017)

B. Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pegawai

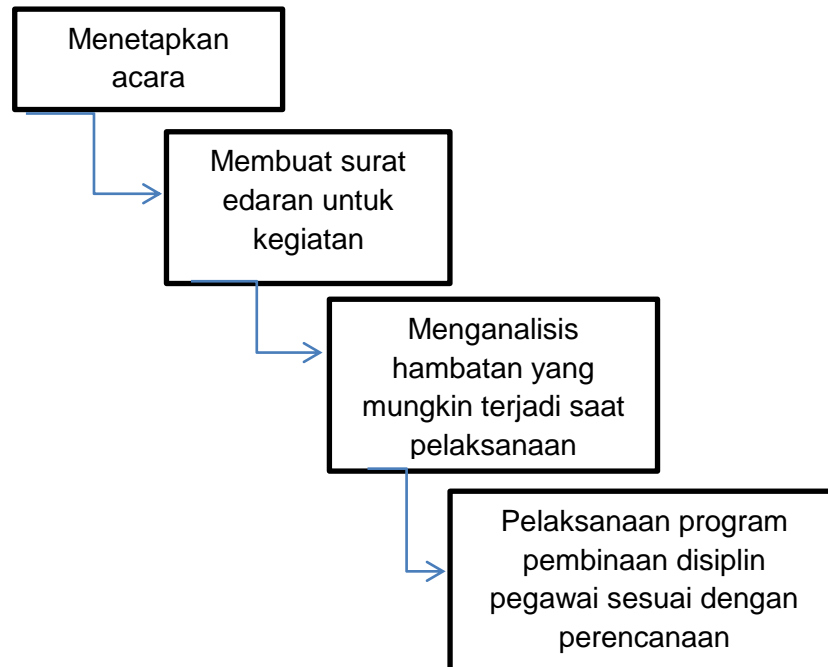
Pelaksanaan yang dilakukan untuk program pembinaan disiplin pegawai dibuat menarik untuk menciptakan suasana yang menyenangkan bagi para pegawai berdasarkan hasil wawancara oleh informan penunjang (IP4). Di dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi PP No 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat hambatan yang tidak terlalu signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Plt Kassubag Tata Usaha pelaksanaan dilakukan diluar kantor karena tempat yang kurang memadai untuk menampung pegawai, jika dilakukan di kantor. Biasanya menggunakan fasilitas pemerintah, misalnya wisma depnaker atau wisma dikbud untuk melakukan acara tersebut. Acara pembinaan disiplin pegawai dilakukan secara bersamaan dengan acara outbond dimana kegiatan itu akan mengundang minat dari para pegawai untuk ikut hadir didalamnya.

Sasaran dari pelaksanaan program ini yaitu seluruh pegawai Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, akan tetapi karena begitu padat kegiatan yang terdapat di Direktorat setiap minggu nya. Maka pihak panitia dalam hal ini yaitu bagian tata usaha memberikan surat edaran untuk memastikan semua bagian tidak melakukan kegiatan di hari yang telah ditentukan.

Tujuan dari dilaksanakannya program pembinaan disiplin pegawai yaitu Agar pegawai pekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing, menjalankan jobdesk nya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan tentunya sasaran output atau outcome yang diperoleh bisa tercapai itu yang diharapkan oleh K1 (Plt Kasubbag Tata Usaha).

Berdasarkan hasil paparan data yang telah diuraikan maka pembinaan disiplin pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Proses Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pegawai

(Data Lapangan, diolah peneliti, 2017)

C. Evaluasi Pembinaan Disiplin Pegawai

Disuatu program pasti ada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang harus dipikirkan atau dirancang untuk menyempurnakan program tersebut. Perencanaan biasanya dirancang sebagus mungkin bahkan nyaris sempurna. Akan tetapi di dalam pelaksanaan pasti akan mendapatkan hambatan atau kendala. Karena apa yang ada dilapangan tidak bisa direncanakan dan tidak dapat diduga. Hambatan tersebut lah yang menjadi

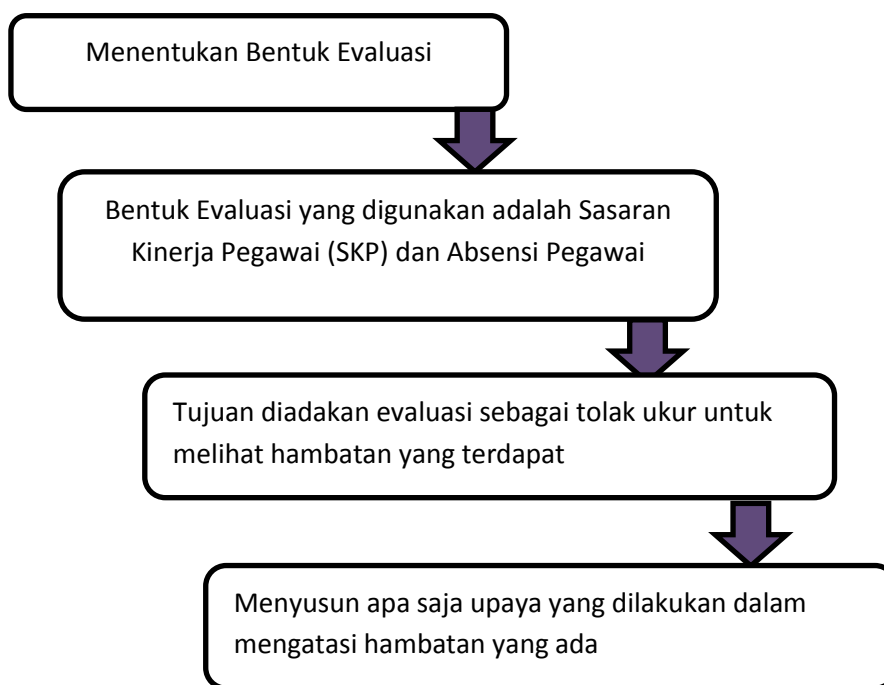
bahan untuk evaluasi. Hambatan yang terdapat akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk menjalankan program berikutnya. Bentuk evaluasi setiap kegiatan bisa jadi berbeda-beda.

Bentuk evaluasi yang ada di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar untuk melihat disiplin pegawai yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan dilihat dari absensi pegawai. SKP dijadikan bahan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai dan sejauh mana program kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tingkat ketercapaian. SKP tersebut dilakukan pada awal tahun, setiap bulan dan diakhir tahun.

Absensi juga salah satu bentuk evaluasi. Kehadiran pegawai menjadi salah satu tolak ukur dalam disiplin nya pegawai. Karena jika pegawai tidak hadir maka pegawai tersebut tidak menjalankan tugas nya dengan baik. Dan atasan pun akan melihat kehadiran pegawai dari hasil rekap absensi pegawai. Evaluasi sangat perlu dilakukan tujuannya untuk mengetahui apakah terdapat hambatan, kekurangan dan melihat apa saja kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalam pekerjaan.

Setelah melihat apa saja hambatan yang terdapat maka selanjutnya kita memikirkan apa aja upaya dalam mengatasi hambatan tersebut. Bertujuan agar tidak terulang lagi segala

kendala yang terjadi. Evaluasi yang terjadi di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dalam disiplin kerja sudah berjalan dengan baik. Dari penjabaran tersebut dapat disajikan dalam bentuk bagan display data seperti berikut:



Gambar 4.3 Evaluasi yang digunakan dalam program pembinaan
Disiplin pegawai (*Data Lapangan, diolah peneliti, 2017*)

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dari studi dokumentasi, wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan selama penelitian berlangsung dan sesuai dengan sub fokus:

1. Perencanaan Pembinaan

Temuan penelitian yang peneliti dapat dilapangan yang berkaitan dengan perencanaan pembinaan disiplin pegawai yaitu perencanaan dari program pembinaan disiplin pegawai dilakukan di tahun sebelumnya. Karena sudah tertuang di dalam RKAKL atau dalam DIPA direktorat, jadi di tahun sebelumnya pejabat eselon sudah membuat program yang akan dilaksanakan di tahun berikutnya. Jadi sekitar beberapa bulan sebelumnya. Biasanya di akhir tahun, karena RKAKL atau DIPA itu sudah harus dibuat di tahun sebelumnya. Untuk dilaporkan kepada Ibu Direktur serta dirapatkan agar Ibu Direktur mengetahui program selama setahun kedepan itu apa saja.

Yang biasanya terlibat di dalam perencanaan program ini adalah para pejabat eselon atau para pejabat struktural dan Penanggungjawab kegiatan (PKK), Pengelola keuangan. Program yang pernah dilaksanakan dan direncanakan di sub bagian tata usaha khususnya untuk program disiplin pegawai yaitu ada yang bersifat preventif dan bersifat persuasif. Kalau yang preventif mungkin termasuk didalamnya itu termasuk sosialisasi-sosialisasi tentang peraturan kepegawaian atau sosialisasi tentang penilaian kinerja. Itu merupakan salah satu atau program yang mengatur tentang disiplin pegawai. Sedangkan yang persuasif lebih ke

program pembinaan, teguran secara lisan dan juga secara tertulis dan adanya sanksi.

Temuan penelitian ini dibuktikan dengan adanya hasil dokumentasi yaitu surat edaran yang dibuat oleh pihak Tata Usaha dan telah disampaikan kepada semua sub bagian. Adanya surat edaran tersebut agar setiap bagian tidak melakukan kegiatan di hari yang telah ditentukan oleh pihak penyelenggara, agar semua pegawai bisa ikut dalam kegiatan sosialisasi PP No 53 Tahun 2010. Temuan peneliti selanjutnya yaitu ada pada laporan dari kegiatan pembinaan sumber daya manusia (SDM) dimana terdapat tujuan dari dibuat nya acara tersebut salah satunya, supaya para pegawai paham dan mengerti tentang ketentuan yang berlaku dalam hal disiplin.

2. Pelaksanaan Pembinaan

Temuan penelitian yang didapat oleh peneliti dari wawancara tentang pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai adalah pelaksanaan dilakukan di luar kantor karena ini sasaran nya di intern (dalam) maka dilaksanakan digedung-gedung pemerintah, karena jika dilaksanakan di kantor kemungkinan tidak cukup dan tidak memiliki ruang yang cukup untuk semua pegawai. Maka biasanya menggunakan fasilitas pemerintah, misalnya wisma

depnaker atau wisma dikbud. Untuk kegiatan ini dilakukan di Hotel Aston, Anyer.

Temuan selanjutnya berdasarkan hasil dokumen bahwa terdapat 159 peserta, 9 panitia, 5 moderator, 8 narasumber (2 dari Biro Kepegawaian, 6 orang lainnya dari orang Anyer) dan 2 orang pengarah yaitu Direktur di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dan Kasubbag Tata Usaha di periode sebelumnya. Didalam pembinaan sumber daya manusia (SDM) tersebut ada 2 kegiatan untuk disiplin pegawai yaitu Sosialisasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 dan Sosialisasi mengenai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti setelah dilakukan kegiatan sosialisasi PP No 53 Tahun 2010, pegawai di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar menjadi paham akan peraturan-peraturan yang ada sehingga mereka segan untuk melakukan kesalahan. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum paham mengenai peraturan-peraturan tersebut dan itu salah satu hambatan. Cara menanganinya adalah dengan dilakukan pembinaan dengan atasan langsung menegur secara lisan kepada staff nya yang melanggar aturan atau melanggar disiplin. Kalau tidak bisa dibina secara lisan maka dibina juga secara tertulis, jadi ada Surat Peringatan (SP) 1, SP 2 dan SP 3.

Kalau tidak bisa juga maka diadakan sanksi, akan tetapi sejauh ini belum ada sampai ke sanksi . Jadi maksud sanksi disini yaitu administrasi seperti tunjangan kinerjanya dikurangi tidak ada sanksi hukuman.

3. Evaluasi Pembinaan

Temuan penelitian yang diperoleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Plt Kassubag TU dan beberapa informan penunjang lainnya, bahwa langkah-langkah dari evaluasi pembinaan disiplin pegawai yang terdapat di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar yaitu Adanya log harian, jadi dilihat pegawai dalam sehari itu melakukan apa saja yang dilakukan. Atasan bisa melihat apa saja yang pegawai lakukan hari ini, penilaian dilakukan disitu dan mengisi realisasi bulanan.

Bentuk evaluasi yang terdapat ada dari Absensi Pegawai dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dimana atasan dapat melihat apakah pegawai rajin dalam hal hadir dikantor atau tidak. Apakah pegawai datang sesuai waktu atau tidak, itu semua bisa terlihat dari rekapitulasi absensi per bulannya. Jika pegawai telah melakukan kegiatan dinas luar (DL) atau tidak berada di kantor, maka harus adanya Surat Tugas yang ditandatangani oleh atasan masing-masing sub bagian. Itu menjadi salah satu tolak ukur untuk atasan melihat apakah pegawai tersebut memiliki sikap disiplin

atau tidak dalam hal kehadiran. Lalu yang selanjutnya berbentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana semua tugas-tugas karyawan sudah tertuang disana. Jadi pegawai paham apa saja yang harus mereka kerjakan dalam setahun. Di sub bagian tata usaha sendiri yang menilai SKP tersebut langsung kepada Kepala Sub Bagian, akan tetapi di sub bagian lain yang menilai pegawai itu adalah Kepala Sesi (Kasi) nya masing-masing. Dan yang menilai Kasi yaitu Kepala Sub Direktorat (Kasubdit).

Evaluasi ini dilakukan pada awal tahun, setiap bulan dan direkapitulasi per tahun. Tujuan diadakannya evaluasi yaitu agar tercapainya sasaran kerja pegawai. Jika pegawai ada yang belum tercapai maka dilakukan pembinaan oleh atasan. Pegawai mengalami kesulitan di bidang apa maka atasan tidak sungkan-sungkan untuk memberikan pengetahuan yang mereka miliki untuk para staff nya. Untuk evaluasi seperti ini biasanya dilakukan setiap hari oleh Kassubag Tata Usaha, jadi Kasubbag TU melihat kinerja dari pada pegawainya setiap hari untuk memastikan pegawai tidak mengalami kesulitan.

C. Pembahasan

Dalam sub bab ini, peneliti melakukan penyesuaian berdasarkan temuan penelitian dari setiap sub fokus penelitian yang

didapat berdasarkan studi dokumentasi, wawancara dan pengamatan terhadap justifikasi teori yang ada.

1. Perencanaan Pembinaan

Tahapan perencanaan pembinaan disiplin pegawai diawali dengan bentuk seperti apa yang bisa pegawai itu ikut serta dalam acara tersebut, kemudian sasaran dari kegiatan, serta tujuan dari pada kegiatan tersebut. Sama seperti pendapat Bintoro Tjokroamidjojo perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.¹

Di kegiatan Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini terdapat banyak rangkaian kegiatan diantaranya yaitu ada Program Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2017, Penyusunan dan Penilaian Prestasi Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan meningkatkan rasa kekeluargaan, kerjasama, motivasi dan semangat kerja yang dikemas dalam permainan-permainan menarik. Dimana salah satu dari rangkaian kegiatan ada sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹ Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 54

Kemudian sasaran dari kegiatan adalah semua pegawai Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar. Dimana semua memiliki peran yang sangat penting untuk saling mengingatkan satu sama lain untuk menghadiri kegiatan yang telah dibuat. Tujuan dibuat nya kegiatan pembinaan disiplin pegawai dalam hal ini yaitu sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menanamkan kesadaran bagi para pegawai untuk mematuhi semua peraturan yang sudah tertera di Permen tersebut tentang apa saja yang dapat dilakukan dan yang tidak dapat dilakukan.

2. Pelaksanaan Pembinaan

Setelah melalui proses perencanaan yang mungkin cukup rumit, sekarang saat nya memasuki pelaksanaan dari kegiatan yang telah dirancang. Dalam hal ini perencanaan dilakukan jauh sebelum kegiatan itu berlangsung. Jadi di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar program kerja yang akan dilaksanakan harus dilaporkan atau dipaparkan kepada Ibu Direktur setahun sebelum acara itu dijalankan. Sehingga apa yang ingin dijalankan harus direncanakan dengan baik agar tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai. Senada dengan Nurdin Usman yang mendefinisikan Impelementasi atau Pelaksanaan adalah bermuara

pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.²

Perencanaan pastinya sudah membuat rancangan kegiatan yang sangat rinci dan teliti akan tetapi didalam pelaksanaan terdapat hambatan atau kendala, seperti dari faktor keadaan yang ada dilapangan atau faktor dari pegawai nya itu sendiri. Pelaksanaan dari program pembinaan disiplin pegawai di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dilakukan pada akhir tahun 2016 yang bertempat di luar kantor lebih tepatnya di daerah Anyer. Karena mampu menampung semua pegawai Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi tidak mengalami hambatan yang terlalu mengganggu jadi bisa dikatakan kegiatan berjalan dengan lancar. Karena sosialisasi ini salah satu rangkaian kegiatan dari Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM), jadi tidak memakan waktu lama untuk mensosialisasikannya, sehingga tidak menyebabkan rasa bosan pada pegawai yang mendengarkannya.

² Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 70

3. Evaluasi Pembinaan

Evaluasi sangat perlu dilakukan agar mendapatkan jalan keluar dari segala kesulitan dan semua hambatan dapat terselesaikan dengan mudah. Di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, evaluasi yang digunakan dalam bentuk Absensi dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana kedua nya merupakan tolak ukur bagi atasan dalam melihat sikap disiplin pegawai. Semua informasi dikumpulkan hingga lengkap dan jika terdapat ketidakseimbangan antara yang dikerjakan pegawai dengan nilai yang diajukan oleh pegawai di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), maka atasan akan memberikan penilaian sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai.

Jika pegawai masih belum memiliki disiplin kerja yang baik maka atasan akan mengeluarkan Surat Peringatan (SP) kepada pegawai bahkan hingga pemotongan atau penundaan pencairan untuk tunjangan kinerja mereka. Itu salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini Kasubbag Tata Usaha agar pegawai mau menaati peraturan yang ada. Ini serupa dengan Arikunto dan Cepi yang mengartikan evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang

selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.³

Akan tetapi untuk sejauh ini pegawai di Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar khususnya di bagian Tata Usaha sendiri belum sampai pada pemberian Surat Peringatan hingga penundaan pencairan tunjangan kinerja. Karena Kasubbag Tata Usaha setiap harinya melakukan evaluasi kepada para staff nya, melihat bagaimana kinerja dari pegawainya, jika terlihat terdapat hambatan di dalam kerja pegawai maka Kasubbag Tata Usaha langsung memberikan pembinaan.

³ Op cit, Badrudin, hlm. 251