

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

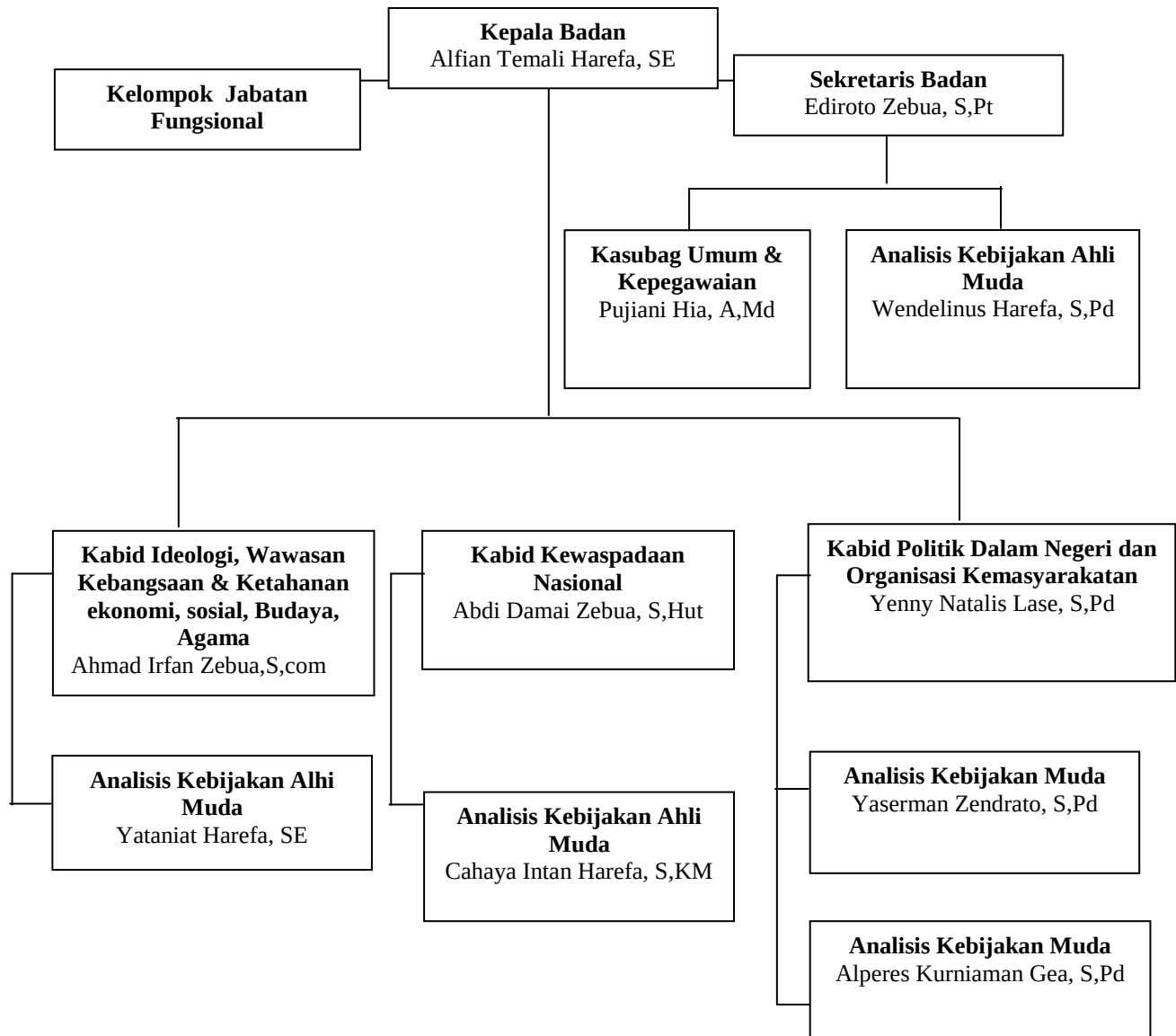
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Gunungsitoli di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 48 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Kota Gunungsitoli. Sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah, Badan Kesbangpol adalah Unsur Pendukung tugas Walikota yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 48 Tahun 2016, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan kebijakan Daerah di Bidang Kesatuan Bangsa, Pembinaan Politik dan Kewaspadaan dini Daerah. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, disebutkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan daerah di bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan Kewaspadaan dini daerah;
2. Pengkoordinasian tugas dan fungsi pemerintah kota di bidang kesatuan bangsa dan pembinaan politik dan Kewaspadaan dini daerah;
3. Pelaksanaan tugas dan urusan pemerintah kota di bidang kesatuan, pembinaan politik dan Kewaspadaan dini daerah;

4.4.2 Struktur Organisasi Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli
Sumber: Dokumen Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli, 2023

4.1.3 Visi dan Misi

Visi dan Misi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gunungsitoli berdasarkan Visi dan Misi dari Walikota dan Wakil Walikota Gunungsitoli sesuai dengan janji politik dan dituangkan dalam RPJMD Kota Gunungsitoli Tahun 2016-2021 adalah: **Kota Gunungsitoli Yang Maju, Nyaman dan Berdaya Saing.**

Adapun misi pembangunan sebagai penjabaran visi tersebut sebagai berikut:

1. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing.
2. Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan.
3. Membangun infrastruktur wilayah serta pemanfaatan ruang yang berwawasan lingkungan.
4. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, profesional, dan melayani.
5. Memperkokoh kehidupan sosial kemasyarakatan yang berbudaya, religius, dan taat hukum.

4.1.4 Sumber Daya Pegawai Kesbangpol Kota Gunungsitoli

Secara keseluruhan, komposisi jabatan menurut eselon dalam struktur organisasi Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut:

1. Eselon IV : 9
2. Eselon III : 4

Tabel 4.1
Kondisi Kepegawaian Kantor Kecamatan Ulugawo Berdasarkan Jabatan Tahun 2023

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	S2	1
2	S1	14
3	D-III	3
Total		18

Sumber: Data Kesbangpol Kota Gunungsitoli, 2023

4.1.5 Tugas dan Pokok Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli

1. Kepala Badan

Tugas pokok:

Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini daerah

Rincian Tugas

1. Membantu kepala daerah melalui sekretaris daerah dalam penyelenggaraan tugas bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini sesuai dengan amanat peraturan perundang – undangan yang berlaku.
2. Membantu Kepala Daerah Melalui Sekretaris Daerah Dalam Menyusun Kebijakan Daerah Di Bidang Kesatuan Bangsa, Pembinaan Politik Dan Kewaspadaan Dini Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku.
3. Mengkoordinir hubungan kerja antar bidang / sekretariat pada badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini.
4. Melaksanakan koordinasi dengan instansi pemerintah tingkat provinsi, kota dan instansi vertikal berkaitan dengan tugas – tugas pembinaan kesatuan bangsa, hubungan antar lembaga dan mitra kerja kota gunungsitoli.
5. Mengkoordinir penyelenggaraan kerja sama, monitoring dan evaluasi di bidang tugas pembinaan kesatuan bangsa, hubungan antar lembaga dan kewaspadaan dini dengan instansi terkait sesuai dengan amanat peraturan perundang – undangan yang berlaku.
6. Mengkoordinir pengawasan langsung dan pengendalian seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan politik kota gunungsitoli.
7. Melaksanakan pembinaan, mengarahkan dan memotifasi para staf sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Mengkoordinir penyelenggaraan pembinaan kepegawaian pada badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli.
9. Menyelenggarakan pembinaan dan kelengkapan administrasi terhadap urusan rumah tangga badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli.

10. Mengkoordinir pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi keuangan rutin maupun proyek / kegiatan yang di kelola badan kesatua bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli.
11. Mengkoordinir pembinaan dan pemberdayaan kelembagaan politik dan organisasi kemasyarakatan, perkembangan budaya politik, pelaksanaan demokratisasi, kegiatan pemilu serta pemantauan terhadap masaah aktual di kota gunungsitoli.
12. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada staf dalam melaksanakan tugas – tugas badan kesatua bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli.
13. Melaporkan seluruh hasil capaian baik rutin, berkala maupun insidental kepada walikota melalui sekretaris daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
14. menyampaikan saran pendapat dan telaahan kepada walikota melalui sekretaris daerah dengan tugas pokok dan fungsinya.
15. Melaksanakan tugas lain yang diberikan walikota gunungsitoli melalui sekretaris daerah

Fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan daerah di bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini daerah
2. Pengkoordinasian tugas dan fungsi pemerintah kota di bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini daerah
3. Pelaksanaan tugas dan urusan pemerintah kota di bidang kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini daerah.

2. Sekretaris Badan

Tugas pokok :

Melaksanakan koordinasi, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perencanaan kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan badan.

Rincian Tugas:

1. Mengkoordinir hubungan kerja antar sub. bagian umum dan kepegawaian, sub.bagian keuangan, sub.bagian program, evaluasi dan pelaporan sesuai peraturan yang berlaku;
2. Mengendalikan dan meneliti tugas – tugas yang berhubungan dengan pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian dan surat / naskah dinas lainnya;
3. Meneliti naskah dinas yang telah disiapkan setiap bidang sebelum di tandatangani kepala badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli;
4. Menjabarkan petunjuk kepala badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini dan kepada masing – masing bidang dan sub. bagian menurut fungsi yang ditentukan;
5. Mengevaluasi tugas staf yang telah dilaksanakan oleh setiap sub. bagian;
6. Memberikan penilaian mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai setiap akhir tahun;
7. Memfasilitasi kelancaran tugas seluruh bidang di lingkup kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini Kota Gunungsitoli;
8. Mengkoordinir usul pengajuan program kerja dan biaya dari masing – masing bidang.yang ada;
9. Melaporkan hasil kerja sama dengan cara memajukan telaahan staf baik tertulis maupun lisan kepada kepala badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini kota gunungsitoli

10. Mengajukan telaahan staf kepada kepala badan kesatuan bangsa, pembinaan politik dan kewaspadaan dini mengenai kelancaran tugas kedinasan.
11. Menyampaikan saran dan pendapat kepada kepala badan kesatuan bangsa, politik dalam negeri ;
12. Melakukan konsultasi termasuk rapat / pertemuan antar instansi sesuai dengan petunjuk pimpinan.
13. Menyelenggarakan tugas – tugas penyiapan laporan pelaksanaan kegiatan badan kesatuan bangsa, politik dalam negeri kota gunungsitoli.
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Fungsi :

1. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan.
2. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian.
3. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
4. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan.
5. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pngendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.

3. Bidang Ideologi Dan Ketahanan Kebangsaan

Tugas pokok :

Melaksanakan tugas pokok yang berhubungan dengan pembauran bangsa, ideologi dan wawasan kebangsaan.

Rincian Tugas:

1. Membantu Kepala Badan Kesatua Bangsa, Pembinaan Politik dan Kewaspadaan Dini melalui sekretariat berkaitan dengan

pelaksanaan kewenangan Pemerintah Kota Gunungsitoli di bidang kesatuan bangsa.

2. menyusun kebijakan teknis daerah dalam rangka pembinaan kehidupan berbangsa, bernegara dan pembauran bangsa, pembinaan masyarakat terhadap ideologi bangsa, pembinaan wawasan kebangsaan dan bela negara berpedoman pada kebijakan pemerintah / nasional.
3. menyusun rencana kegiatan berkaitan dengan tugas – tugas pembinaan kesatuan dan ideologi bangsa.
4. melakukan analisa, menyusun pedoman dan petunjuk pelaksanaan, kegiatan pembinaan kehidupan berbangsa, bernegara dan pembauran bangsa, pembinaan masyarakat, pembinaan ideologi bangsa dan pembinaan wawasan kebangsaan, pembauran antar sesama warga dan bela negara dengan mempertimbangkan aspek – aspek masyarakat dan karakteristik wilayah.
5. menyelenggarakan pembinaan pembauran bangsa, pembinaan ideologi dan pembinaan wawasan kebangsaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. menyusun laporan secara berkala kepada kepala badan kesatuan bangsa, pembinaan politik berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembinaan pembauran bangsa, pengamalan ideologi dan pembinaan wawasan kebangsaan.
7. bertanggungjawab atas penelitian dan kebenaran hasil kerja sama para kasubbid pada kesatuan bangsa.
8. Menghimpun informasi mengklarifikasikan dan menganalisa fenomea – fenomena / isu yang berkembang dalam masyarakat berkaitan dengan ideologi, wawasan kebangsaan dan masalah – masalah sosial lainnya.
9. Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada para kasubbid berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya.

10. Menyampaikan saran, pedoman dan telaahan kepada pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi.
11. Melakukan tugas – tugas lainnya yang diberikan pimpinan.
12. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fungsi :

1. Pengumpulan, klarifikasika, mengolah dan menyusun bahan pembauran bangsa, ideologi, pengembangan wawasan kebangsaan dan bela negara.
2. Pelaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pembauran antar sesama.
3. Pelaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengalaman ideologi.
4. Pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan pembinaan wawasan kebangsaan, revitalisasi nilai-nilai pancasila.
5. Pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan pendataan organisasi kepemudaan, organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat.

4. Bidang kewaspadaan dini daerah

Tugas pokok :

Menyelenggarakan tugas yang berhubungan dengan kegiatan kewaspadaan dini, dan penanganan konflik, kerja sama intelijen daerah dan pendataan orang asing dan ketahanan bangsa.

Fungsi :

1. Pengkoordinasian, mengatur dan membina kerjasama bidang ketahanan dan kewaspadaan dini.
2. Penyusunan bahan / petunjuk pelaksanaan ketahanan dan kewaspadaan dini, penanganan konflik dan kerja sama intelijen daerah
3. Melaksanakan kegiatan bidang ketahanan dan kewaspadaan dini, penanganan konflik daerah, kerja sama intelijen

5. Bidang Politik Dalam Negeri

Tugas pokok :

Menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan bidang politik dalam negeri.

Pelaksanaan kegiatan bina partai politik dan pemilihan umum.

Rincian Tugas

1. menyusun kebijakan teknis daerah dalam pembinaan politik dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu
2. menyelenggarakan pembinaan parpol dan fasilitasi pemilu di daerah
3. memonitoring, menghimpun, mengklasifikasi dan menganalisa informasi aktual, isu-isu politik yang berkembang ditengah masyarakat
4. menyiapkan perumusan kebijakan dan fasilitasi dibidang pemilu, organisasi politik.
5. merencanakan dan melaksanakan kegiatan pendidikan politik bagi masyarakat dan peningkatan kualitas etika politik dan budaya politik pancasila.
6. menyampaikan saran, pedoman dan telaah kepada pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi
7. melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan pimpinan.
mensosialisasikan undang – undang yang berhubungan dengan pemilu dan pilkada Kota Gunungsitoli.

Fungsi :

1. Mengumpulkan, mengklarifikasikan, mengolah dan menyusun bahan yang berhubungan dengan bina politik dalam negeri.
 2. Menyusun pedoman atau petunjuk pelaksanaan bina politik dalam negeri, dan pemilihan umum.
 3. Melaksanakan bina politik dalam negeri.
- ## 6. Bidang Kewaspadaan Dini Daerah

Tugas pokok :

Menyelenggarakan tugas yang berhubungan dengan kegiatan kewaspadaan dini, dan penanganan konflik, kerja sama intelijen daerah dan pendataan orang asing dan ketahanan bangsa.

Rincian Tugas

1. menyiapkan perumusan kebijakan dan fasilitasi dibidang penanganan konflik
2. mengumpulkan data dan mengolah data dan membuat rencana program kewaspadaan dini masyarakat, penanganan konflik dan pengawasan lembaga /orang asing;
3. menyusun rencana kegiatan berkaitan dengan tugas pembinaan kewaspadaan dini masyarakat
4. menghimpun informasi mengklarifikasikan dan menganalisa fenomena/isu yang berkembang dalam masyarakat berkaitan dengan kewaspadaan masyarakat;
5. mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada kasubbid berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya
6. menyampaikan saran, pedoman dan telaahan kepada pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi;
7. melakukan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

Fungsi :

1. Melaksanakan koordinasi, mengatur dan membina kerjasama bidang ketahanan dan kewaspadaan dini
2. Menyusun bahan / petunjuk pelaksanaan ketahanan dan kewaspadaan dini, penanganan konflik dan kerja sama intelijen daerah
3. Melaksanakan kegiatan bidang ketahanan dan kewaspadaan dini, penanganan konflik daerah, kerja sama intelijen

4.2 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gunungsitoli, khususnya menjelaskan Analisis Pentingnya Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Mendukung Kinerja Pegawai Di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gunungsitoli. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 5 orang yaitu: pegawai Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas Informan Pegawai Kesbangpol Kota Gunungsitoli

No	Nama	Informan	Ket.
1.	Alfian Temali Harefa, S.E	Kepala Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli	1
2.	a. Ediroto Zebua, S.Pt b. Yenny Natalis Lase, S.Pd c. Abdi Damai Zebua, S.Hut d. Ahmad Irfan Zebua, S.Kom	a. Sekretaris Badan Kesbangpol b. Kabid. Politik Dalam Negeri dan Ormas. c. Kabid Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik d. Pj. Kabid Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama	4

Sumber: Dokumen Kesbangpol Kota Gunungsitoli, 2023

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Teknik dalam melakukan penelitian, antara lain:

- a. Wawancara (*Interview*),

Merupakan: teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tata muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Peneliti telah

melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto, dan hasil wawancara. dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait tentang kinerja, pemanfaatan teknologi, dan pelayanan.

b. Dokumentasi

Merupakan: metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti foto-foto, untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung kelapangan untuk melakukan wawancara.

c. Observasi

Merupakan: Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung dilokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Data yang diperoleh dari penelitian berupa data wawancara. Akan dipaparkan hasil data sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan pegawai kesbanpol Kota Gunungsitoli sebagai berikut:

1. Peran pegawai dalam memfasilitasi kerjasama antara wilayah dan memelihara keberagaman organisasi masyarakat di Kota Gunungsitoli.

Dalam melakukan koordinasi dilakukan suatu kerjasama jikalau di wilayah itu perangkat daerah, itu mempedomani aturan regulasi hubungan antara perangkat daerah yang satu dengan perangkat daerah yang lain tentunya ada aturan yang di atur oleh Walikota, dan koordinasi ini tetap dilakukan terutama untuk menjalin koordinasi antara perangkat daerah yang ada hubungannya langsung dengan pekerjaan di Kesbangpol ini, contohnya di Dinas Kependudukan maka ada koordinasi di dinas kependudukan yang berhubungan dengan pelaksanaan pemilu, ini mengenai tentang jumlah data pemilih dan jumlah pemilih pemula yang

belum berKTP, artinya sebagai lembaga yang punya kerja sama dalam hal penentuan jumlah pemilih ini, Badan KESBANGPOL melakukan kerja sama untuk bersama sama menyampaikan jika terdapat persoalan terkait dengan jumlah pemilih yang ada di kota gungsitoli apakah pemilih ini mempunyai KTP atau jumlah pemilih yang jumlahnya seharusnya ada 92.000 tau-taunya dalam kenyataannya tidak sebanyak itu, sehingga mendorong dinas pendudukan untuk melakukan atau memberikan pernyataan kepada masyarakat yang belum mempunyai KTP dan itulah salah satunya koordinasi antar perangkat daerah. Kemudian dalam hal tugas-tugas Badan Kesbangpol juga melakukan koordinasi dibagian keuangan dan ini ada hubungan nya dengan anggaran di masing-masing perangkat daerah termasuk Badan Kesbangpol ini, Kesbangpol juga menkoordinasi ke BAPPEDA terkait dengan program-program yang akan dibuat di tahun 2023 dan 2024, seterusnya bagaimana cara melakukan suatu pengawasan untuk organisasi kemasyarakatan ini salah satunya, fungsinya Badan Kesbangpol itu yaitu melakukan koordinasi dalam bidang wawasan kebangsaan dan politik dan kewaspadaan dan salah satunya adalah organisasi kemasyarakatan, dan bagaimana memfasilitasinya yaitu dengan cara mempedomani peraturan, ada pemberdayaan tahun 2017 tentang persyaratan pendaftaran organisasi kemasyarakatan ini, bagi organisasi yang tidak memenuhi syarat maka tidak dapat menerima dana hibah dari Pemerintah Kota Gunungsitoli, jadi sebelum itu wajib melengkapi seluruh dokumen-dokumen yang terkait dengan pendaftarannya di Kota Gunungsitoli tempatnya di Badan Kesbangpol, dan kepada organisasi kemasyarakatan itu diwajibkan untuk memberikan laporan sekali dalam 3 bulanya kepada Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli untuk di ketahui apa aktifitas yang di lakukan oleh organisasi kemasyarakatan. (Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari senin, tanggal 6 november 2023)

2. Penyelesaian permasalahan atau konflik di dalam organisasi kemasyarakatan di Kota Gunungsitoli, Bagian Bidang menanganinya.

Dalam hal penentuan ini kesbangpol mempunyai tiga bidang dan bidang itu yang merupakan bawahan dari kepala badan kesbangpol untuk menjalankan bidang tugas tugasnya, jika membahas terkait di bidang kemasyarakatan ini maka ada bidang politik untuk kemasyarakatan dan permasalahan itu di selesaikan secara berjenjang tanpa ada persoalan persoalan, jika terdapat masalah terkait kemasyarakatan maka bidang politik yang menyelesaikannya apabila bidang politik tidak dapat menyelesaikan konflik tersebut maka badan kesbangpol melakukan pemanggilan terhadap organisasi yang bermasalah itu, dan jika tidak di hiraukan maka badan kesbangpol mencabut kembali surat keterangan melapor dari badan kesbangpol sehingga organisasi tersebut tidak lagi terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan di Kota Gunungsitoli.

Bahwa dalam penyelesaian konflik dalam organisasi kemasyarakatan di Kota Gunungsitoli dibagi atas bidang masing-masing yakni:

- Bidang Kemasyarakatan

Dalam konteks pembahasan kemasyarakatan, terdapat bidang politik yang bertanggung jawab menangani permasalahan terkait dengan masyarakat. Penanganan masalah dilakukan secara berjenjang, menunjukkan pendekatan tahapan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Penyelesaian Permasalahan di Bidang Politik untuk Kemasyarakatan:

Bidang politik memiliki peran penting dalam menyelesaikan konflik dan permasalahan di bidang kemasyarakatan. Jika ada masalah terkait kemasyarakatan, bidang politik memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

- Pemanggilan Organisasi Bermasalah:

Jika bidang politik tidak dapat menyelesaikan konflik atau masalah yang muncul, Kesbangpol memiliki hak untuk memanggil organisasi yang

terlibat. Pemanggilan ini bertujuan untuk mencari solusi bersama dan menyelesaikan masalah.

- **Pencabutan Surat Keterangan Melapor:**

Jika organisasi yang bermasalah tidak merespons atau tidak menyelesaikan masalah setelah pemanggilan, Kesbangpol memiliki kewenangan untuk mencabut surat keterangan melapor. Tindakan ini mengakibatkan organisasi tersebut tidak lagi terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan di Kota Gunungsitoli.

(Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Selasa, tanggal 7 November 2023)

3. Pelatihan diklat bagi penempatan pegawai baru di khususkan dalam pengawasan beragam organisasi masyarakat di Kota Gunungsitoli.

Pelatihan diklat bagi penempatan pegawai baru di Kota Gunungsitoli menjadi aspek krusial dalam mempersiapkan mereka menghadapi tantangan pengawasan terhadap beragam organisasi masyarakat. Program pelatihan ini dirancang khusus untuk memberikan pegawai baru pemahaman mendalam, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pengawasan. Sebagai bagian dari persiapan, pelatihan tersebut mencakup fokus yang jelas pada pengawasan terhadap berbagai organisasi masyarakat yang aktif di Kota Gunungsitoli. Peserta pelatihan diarahkan untuk memahami dinamika, peran, serta regulasi yang mengatur organisasi-organisasi ini. Dengan penekanan pada pengawasan organisasi masyarakat, diharapkan bahwa pegawai yang baru direkrut akan menjadi lebih kompeten dalam menanggapi dan menyelesaikan permasalahan yang mungkin muncul di tengah masyarakat. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya memberikan pengetahuan konseptual tetapi juga melatih keterampilan praktis yang diperlukan untuk menjalankan tugas pengawasan dengan efektif dalam konteks sosial yang beragam di Kota Gunungsitoli. Terkait pengawasan ormas di Kota Gunungsitoli merupakan tugas semua komponen pegawai dan sudah ada

berupa pelatihan kepada orang yang melakukan pengawasan terhadap organisasi masyarakat (ormas) tetapi karena kekurangan dana anggaran maka tidak bisa semuanya harus melakukan pelatihan kepada orang yang melakukan pengawasan terhadap ormas.

(Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari rabu, tanggal 8 november 2023)

4. Pentingnya talenta Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di Kota Gunungsitoli

Dalam menerapkan pentingnya talenta aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Gunungsitoli, langkah-langkah sebagai berikut:

- **Identifikasi dan Pengembangan Talenta**
Identifikasi ASN yang memiliki potensi dan kinerja tinggi.
Rencanakan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai yang diidentifikasi sebagai bakal pemimpin atau suksesor.
- **Implementasi Manajemen Talenta:**
Terapkan prinsip-prinsip manajemen talenta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
Pastikan bahwa proses seleksi, penilaian, dan promosi berdasarkan merit untuk memastikan keobjektifan.
- **Perencanaan Suksesi**
Lakukan perencanaan suksesi secara terencana untuk mengidentifikasi dan menyiapkan kader-kader yang dapat mengisi jabatan-jabatan kunci di masa depan.
Pastikan ada pelatihan dan pengembangan khusus untuk calon-calon pemimpin.
- **Transparansi dan Keterbukaan**
Memastikan informasi mengenai manajemen talenta, kriteria penilaian, dan tahapan pelaksanaan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Fasilitasi dialog terbuka untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan aspirasi dan pertanyaan terkait manajemen talenta.

- Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi

Implementasikan sistem pengukuran kinerja yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Evaluasi kinerja secara berkala dengan mempertimbangkan pencapaian tujuan dan perkembangan kompetensi.

- Pencegahan Praktik KKN

Pastikan proses manajemen talenta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Berlakukannya kontrol internal dan mekanisme pengawasan untuk mencegah praktik KKN.

- Pengembangan Terus-Menerus:

Tetapkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan pegawai terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Libatkan pegawai dalam pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

- Umpan Balik dan Konsultasi

Lakukan evaluasi kinerja secara berkala dan berikan umpan balik konstruktif kepada pegawai.

Adakan konsultasi secara teratur untuk membahas perkembangan, kebutuhan pengembangan, dan aspirasi pegawai.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gunungsitoli dapat memastikan bahwa talenta aparatur sipil negara di kantor tersebut dikelola dengan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan masyarakat. (Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari rabu, tanggal 8 november 2023)

5. Kerjasama dan peran pimpinan dalam mengenali dan mengembangkan potensi serta talenta individu dalam tim.

Dalam menjalin kerjasama dan peran pimpinan pada bawahan dalam mengembangkan potensi diri pegawai terkait bakat (talenta) di dalam tim yang diperlukan perhatian adalah:

1. Komunikasi Terbuka

Pimpinan perlu membina komunikasi yang terbuka dalam tim. Hal ini mencakup mendengarkan aspirasi, tujuan, dan harapan individu serta memberikan umpan balik konstruktif.

2. Pemahaman Terhadap Potensi Individu

Pimpinan perlu menghabiskan waktu untuk mengenal setiap anggota tim secara mendalam. Memahami keahlian, minat, dan potensi masing-masing anggota dapat membantu dalam menempatkan pegawai pada tugas yang sesuai.

3. Penetapan Tujuan

Pimpinan harus melibatkan anggota tim dalam penetapan tujuan bersama. Hal ini memungkinkan setiap individu berkontribusi sesuai dengan keahliannya dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama.

4. Tanggungjawab

Pimpinan memiliki peran dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan potensi dan talentanya. Ini dapat mencakup redistribusi tugas jika diperlukan.

5. Dukungan

Pimpinan bertanggung jawab memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar individu dapat mengembangkan potensinya. Ini bisa berupa pelatihan, akses ke proyek-proyek khusus, atau bantuan lainnya.

6. Inovasi dan Kreativitas

Pimpinan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan kreativitas. Ini melibatkan memberikan kebebasan untuk bereksperi,

menciptakan ruang bagi gagasan baru, dan memberikan penghargaan atas kontribusi inovatif.

7. Apresiasi

Pimpinan memiliki peran dalam memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi individu. Ini bisa berupa penghargaan formal, pujian, atau pengakuan publik yang memotivasi anggota tim.

8. Pembinaan dan Pengembangan

Pimpinan dapat memainkan peran pembina dengan memberikan arahan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan kepada individu agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal.

9. Tim yang seimbang

Pimpinan perlu memastikan bahwa komposisi tim mencerminkan keberagaman dan seimbang dalam hal keahlian dan talenta. Ini membantu memaksimalkan potensi kolektif tim.

10. Evaluasi dan Penyesuaian

Pimpinan harus melakukan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja dan perkembangan individu di tim. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses penilaian, dapat terjadi penyesuaian untuk memaksimalkan potensi.

Meskipun demikian, dalam realitasnya, tidak semua penempatan dapat sepenuhnya sesuai dengan bidang keahlian atau jurusan formal seseorang. Beberapa pegawai mungkin menunjukkan keahlian atau kompetensi di luar jurusan atau latar belakang pendidikan mereka. Hal ini bisa menjadi suatu keuntungan, karena seseorang dengan latar belakang yang berbeda dapat membawa pandangan baru, kreativitas, dan solusi inovatif ke dalam organisasi.

Penting untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung untuk mengembangkan keahlian dan minat mereka di berbagai bidang. Inisiatif seperti pelatihan dan pengembangan dapat membantu pegawai mengasah keterampilan mereka, bahkan jika tidak langsung terkait dengan bidang utama mereka.

Dengan demikian, sementara penempatan sesuai dengan keahlian adalah prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas dan pengakuan terhadap potensi individu di luar bidang utama juga merupakan faktor penting untuk memaksimalkan kontribusi setiap anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Tentunya dalam sebuah organisasi sudah sangat jelas kita sudah tau sumber daya manusianya dan bersamaan dengan fungsi fungsi manajemen itu dengan menempatkan seseorang sesuai kemampuannya dan itu sudah kita lakukan walaupun tidak semuanya ada pempatan yang pegawai itu sesuai dengan ugensinya sebenarnya, malahan yang tidak pada jurusannya itu atau pun mempunyai latar belakang pendidikan tertentu mempunyai keahlian di bidang yang lain.

(Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Kamis, tanggal 9 November 2023).

6. Kemampuan dan potensi sesuai dengan tuntutan dan tanggungjawab yang ada pada posisi tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan yang di berikan oleh atasan maka kita sebagai pegawai harus mampu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan tersebut sesuai yang di inginkan nya, dengan itu maka kepala Badan Kebangpol Kota Gunungsitoli mengenali potensi atau bakat kita itu sejauh mana, apakah tugas yang kita kerjakan layak atau tidak, dan kemudian kita sebagai pegawai juga harus melihat kemampuan kita sesuai tupoksi bidang kita atau tidak dengan hal itu maka pegawai dapat melihat sejauh mana kemampuannya dan potensinya. Dalam hal ini ada beberapa poin yang akan diperhatikan berdasarkan kemampuan atau potensi sebagai berikut:

1. Pemahaman Tugas Pokok dan Fungsi

Pegawai perlu memiliki pemahaman yang mendalam terkait tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau yang tercantum dalam tupoksi bidang kerja masing-masing.

2. Pelaksanaan Tugas sesuai Ekspektasi

Kunci keberhasilan adalah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ekspektasi atasan. Ini melibatkan pemahaman yang baik terhadap kebutuhan dan harapan atasan terkait hasil kerja.

3. Pengakuan dan Evaluasi Kinerja:

Kepala Badan Kesbangpol berperan dalam mengenali potensi dan kemampuan pegawai. Pengakuan ini dapat tercermin melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara teratur.

4. Pegawai harus terbuka terhadap umpan balik dari atasan terkait dengan kinerja mereka. Hal ini memungkinkan adanya perbaikan dan peningkatan dalam pelaksanaan tugas.

5. Penilaian Kemampuan dan Potensi:

Dalam melihat sejauh mana kemampuan dan potensi, pegawai dapat melakukan penilaian diri sendiri. Ini mencakup refleksi terhadap apakah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tugas yang diemban.

6. Penyesuaian Tugas dengan Bidang Keahlian:

Pegawai juga perlu memastikan bahwa tugas yang diemban sesuai dengan bidang keahlian atau tupoksi bidangnya. Hal ini membantu agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

7. Perencanaan Pengembangan Diri:

Hasil evaluasi kemampuan dan potensi dapat menjadi dasar untuk merencanakan pengembangan diri. Ini termasuk pelatihan, pendidikan tambahan, atau pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

8. Mengoptimalkan Potensi:

Dengan memahami potensi dan kemampuan, pegawai dapat mengoptimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

9. Sinergi antara Pimpinan dan Bawahan

Sinergi yang baik antara pimpinan dan bawahan menciptakan kondisi di mana setiap pegawai dapat berkembang sesuai dengan potensi terbaiknya, sambil tetap mendukung tujuan organisasi.

(Hasil Wawancara kepada Bapak Abdi Damai Zebua, S.Hut Kabid Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari jumat, tanggal 10 november 2023)

7. Penilaian dalam peningkatan karir di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli, dan bagaimana langkah pencapaiannya

Setiap perangkat daerah atau setiap organisasi sudah pasti ada yang namanya instrumen dalam penilaian seorang pegawai kalau di Kantor Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, ada yang namanya penilaian atau SKP, masing masing pegawai membuat SKP nya dari penilaian kinerja dari pada pegawai itu sendiri, jadi dari situ lah kita tahu nanti masing masing yang kemampuannya dalam hal menyelesaikan proses pekerjaannya, karena kita bisa lihat pegawai itu menyelesaikan pekerjaannya yang seharusnya selesai dalam satu hari bahkan bisa selesai dalam satu bulan jadi dari segi kemampuannya menyelesaikan itu kembali dalam sumberdaya manusianya, dan itu dapat kita ketahui setiap kemampuan pegawai itu berbeda beda dan mempunyai skill tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, penilaian yang harus kita lihat adalah penilaian daripada kepribadian dari pegawai itu sendiri dan kemampuannya, walaupun seorang pegawai itu mempunyai pendidikannya tinggi tetapi tidak bisa merefleksikan di dalam dunia kerja sama saja bohong, tetapi yang kita lihat dari bagaimana keseriusan dari pegawai itu sendiri. (Hasil Wawancara kepada Bapak Abdi Damai Zebua, S.Hut Kabid

Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari jumat, tanggal 10 november 2023)

8. Diklat kepada pegawai dalam mengembangkan keahlian khusus di kantor Kesbangpol

Di Kantor Kesbangpol ada diklat kepada pegawai di kantor badan kesbangpol ini tetapi tidak semuanya kita lakukan di karenakan kurangnya anggaran dana dalam melaksanakan semua pelatihan, namun ada sebagian yang kita lakukan diklat khusus terhadap pegawai contohnya dalam bidang politik kita melakukan pelatihan bagaimana mereka bisa menangani permasalahan ormas yang telah terdaftar di Kantor Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, maka kita melakukan Pelatihan khusus di kepada pegawai yang menangani masalah tersebut dengan pelatihan Keamanan dan Kepatuhan, yang dimana Meningkatkan pemahaman pegawai tentang kebijakan keamanan dan persyaratan kepatuhan. Contoh: Pelatihan kebijakan keamanan, pelatihan kepatuhan peraturan dalam sebuah organisasi. (Hasil Wawancara kepada Ediroto Zebua,S.Pt sebagai Sekretaris Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Senin, tanggal 13 november 2023).

9. Penghargaan di dasarkan hasil dan pencapaian di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli

Penghargaan yang diberikan langsung oleh Kepala Kesbangpol Kota Gunungsitoli sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian hasil kerja di Kantor Kesbangpol merupakan suatu bentuk pengakuan yang sangat berharga. Penghargaan tersebut, yang mencakup apresiasi dan insentif, menunjukkan penghargaan dan dukungan pimpinan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli. Dimana Penghargaan berupa apresiasi mencerminkan pengakuan terhadap dedikasi, kerja keras, dan kontribusi Anda dalam mencapai hasil kerja yang signifikan. Ini menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Serta Insentif, sebagai bagian dari penghargaan,

dapat berupa tunjangan, bonus, atau bentuk penghargaan materi lainnya. Ini tidak hanya memberikan apresiasi secara verbal atau simbolis tetapi juga memberikan dampak positif secara langsung untuk kinerja yang lebih baik di masa mendatang. (Hasil Wawancara kepada Abdi Damai Zebua, S.Hut selaku Kabid Kewaspadaaan nasional dan Penanganan Konflik Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Senin, tanggal 13 november 2023).

10. Tolak ukur keberhasilan kinerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli

Tolak ukur atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan tolak ukur ini tergantung pada sifat dan tujuan spesifik dari organisasi tersebut yang di mana terdapat beberapa:

- a. **Key Performance Indicators (KPIs), yang** Merupakan ukuran kuantitatif yang spesifik terkait dengan tujuan organisasi. Contohnya bisa berupa penjualan, pangsa pasar, retensi pelanggan, dan lain sebagainya.
- b. **Kinerja pegawai, yang dimana** Menilai kinerja pegawai dengan melibatkan evaluasi kinerja, tingkat kehadiran.
- c. **Ketersediaan Sumber Daya, yang dimana** Mengevaluasi ketersediaan sumber daya seperti tenaga kerja, teknologi, dan dana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. (Hasil Wawancara kepada Ahmad Irfan Zebua, S.Kom selaku Pj. Kabid Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama. Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Selasa, tanggal 14 november 2023).

11. Faktor faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik melibatkan sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja, pengembangan keterampilan, dan dukungan manajemen, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai di kantor:

- a. **Komunikasi Efektif, yang dimana** Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu memastikan pemahaman yang baik tentang tugas dan tujuan.
- b. **Pengembangan Keterampilan, yang dimana** Pelatihan dan pengembangan yang terarah membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.
- c. **Tujuan yang Jelas, kita harus mempunyai** Pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan bagaimana peran individu menyumbang terhadap tujuan tersebut.
- d. **Umpan Balik Konstruktif, yang dimana** Memberikan umpan balik yang konstruktif membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka
- e. **Keseimbangan Kerja-Hidup,** Menyediakan fleksibilitas dan dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- f. **Motivasi dan Pengakuan, memberikan** Pengakuan kepada pegawai atas pencapaian dan upaya membantu meningkatkan motivasi dan rasa nilai diri pegawai.
- g. **Pemimpin yang Mendukung,** Pemimpin atau atasan yang mendukung dan memimpin dengan contoh positif dapat memotivasi dan membimbing pegawai.
- h. Fasilitas yang nyaman dan lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas pegawai. (Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali

Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli,
Pada hari rabu, tanggal 15 november 2023).

12. Standar dalam mengukur keberhasilan kinerja dalam menyelesaikan permasalahan atau konflik dalam organisasi kemasyarakatan atau ormas di Kota Gunungsitoli.

Persoalan persoalan dapat selesai berarti sudah bagus tetapi tidak semua persoalan persoalan dapat di selesaikan oleh pegawai atau yang menangani bila mana persoalan persoalan itu sendiri datangnya dari tubuh organisasi itu sendiri, contohnya yang mengangkat mereka itu di organisasi itu bukan Badan Kesbangpol, terjadi dualisme kepemimpinan terhadap organisasi itu, artinya sebenarnya menyelesaikan itu adalah mereka atau organisasi itu sendiri yang menyelesaikan kita hanya memfasilitasi bagaimana harusnya dalam menyelesaikan persoalan persoalan yang ada di dalam tubuh organisasi itu, sesuai yang saya katakan dari atas, dualisme kepemimpinan jika terjadi dualisme kepemimpinan maka kita tidak memberikan dana hibah di karenakan kepemimpinan di dalam organisasi tersebut tidak jelas. (Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari rabu, tanggal 15 november 2023)

13. Pembinaan yang di khususkan pada ormas di Kota Gunungsitoli serta umpan balik yang dihasilkan dalam keberhasilan kinerja pegawai.

Banyak hal yang sudah kita lakukan pembinaan salah satunya pembinaan mengenai administrasi, ketika organisasi itu melakukan pendaftaran di badan kesbangpol ini maka kita berikan apa saja persyaratan, apa yang harus mereka penuhi itu salah satu pembinaan, yang kedua mengundang organisasi kemasyarakatan untuk hadir di kantor badan kesbangpol untuk memberikan pemahaman arti dari sebuah organisasi, supaya organisasi itu tidak menganggap mereka sebagai organisasi yang

terbaik dari organisasi yang lain, tetapi yang kita berikan bagaimana megenal apa itu organisasinya, apa tugasnya ormas itu, bagaimana cara kerja ormas, dan yang menjadi umpan baliknya mereka bisa membantu kita dalam hal menyukkseskan program program pemerintahan daerah. (Hasil Wawancara kepada Bapak Alfian Temali Harefa, S.E Kepala Kaban Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari rabu, tanggal 15 november 2023)

14. Fasilitas atau sarana yang di gunakan dalam pembinaan serta pengawasan pada ormas di Kota Gunungsitoli

Dalam menjalankan tugas memfasilitasi sebuah organisasi masyarakat (Ormas), pegawai bertanggung jawab memberikan arahan, menetapkan tata tertib, dan menjelaskan aturan daerah yang berlaku di Kota Gunungsitoli kepada Ormas yang sedang dibentuk. Pegawai ini juga memiliki peran penting dalam memberikan panduan kepada Ormas mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dalam proses pembentukan organisasi tersebut, sekaligus memberikan pembinaan terkait makna dan proses pembuatan organisasi.

Sebagai Bagian Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), para pegawai secara berkala melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan Ormas. Selain itu, mereka mengimplementasikan kebijakan meminta laporan dari Ormas tersebut setiap tiga bulan. Tujuan utama dari pelaksanaan pengawasan ini adalah untuk memantau pergerakan dan aktivitas Ormas, serta memastikan bahwa Ormas tersebut mematuhi dengan baik regulasi yang berlaku. Dengan demikian, Kesbangpol bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan teratur di Kota Gunungsitoli melalui pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan Ormas. (Hasil Wawancara kepada Ibu Pujiani Hia, A.Md. Kasubag Umum Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari kamis, tanggal 16 november 2023).

15. Memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi sesuai dengan tugas yang di berikan dapat memberikan hasil di kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli

Di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli itu memiliki kompetensi yang dimana para pegawai bergerak dalam bidangnya masing masing sesuai tugas yang di berikan oleh kepala badan kesbangpol, dan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi seseuai dengan tugasnya, ada beberapa hal yang perlu kita ketahui:

- a. Penilaian keterampilan, dengan penilaian keterampilan tersebut kita lakukan yang namanya evaluasi keterampilan teknis dan keahlian yang di perlukan untuk tugas tertentu, kemudian melakukan uji keterampilan atau proyek kecil yang mencerminkan pekerjaan sehari-hari.
- b. Wawancara kompetensi, dengan menggunakan wawancara khusus untuk menilai kompetensi yang relevan dengan pekerjaan.
- c. Referensi dan riwayat pekerjaan, seorang kepala badan kesbangpol melihat dari riwayat pekerjaan pegawai tersebut dari sebelumnya, dengan memeriksa referensi dari pekerjaan sebelumnya untuk mendapatkan pandangan tentang kinerja dan kompetensi, untuk melihat kesesuaian pengalaman kerjanya
- d. Uji penilaian, kepala badan kesbangpol menggunakan uji penilaian atau psikometrik untuk mengukur aspek kepribadian dan kepemimpinan yang relevan
- e. Pelatihan dan pengembangan, di kantor kesbangpol mengadakan pelatihan tambahan jika di perlukan untuk meningkatkan atau mengisi celah kompetensi, dan kemudian menetapkan rencana pengembangan untuk memperkuat keterampilan yang kurang.
- f. Evaluasi kinerja berkala, yang dimana kepala badan kesbangpol melakukan evaluasi kinerja secara berkala

untuk mengetahui sejauh mana pegawai itu mencapai tujuan dan memenuhi harapan.

- g. Dan yang terakhir memberikan umpan balik dan konsultasi, yang di mana kita memberikan umpan balik konstruktif secara teratur untuk membantu pegawai meningkatkan kinerjanya, dan kemudian kita mengadakan konsultasi reguler untuk membahas perkembangan dan kebutuhan pengembangan.

Dengan cara ini, kepala badan kebangpol dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang di perlukan dan yang dapat memberikan hasil yang di inginkan di kantor. (Hasil Wawancara kepada Ibu Pujiani Hia, A.Md. Kasubag Umum Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari kamis, tanggal 16 november 2023)

16. Dukungan motivasi dari pimpinan untuk sebuah pencapaian di Kantor Badan Kebangpol Kota Gunungsitoli

Yang menjadi dukungan motivasi dari pimpinan yaitu berupa:

- a. Pimpinan yang terlibat secara pribadi dalam pencapaian pegawai menciptakan atmosfer positif. Keterlibatan ini dapat berupa pengakuan, keterbukaan, dan dukungan langsung dalam mengatasi tantangan.
- b. Pimpinan perlu menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada seluruh pegawai. Komunikasi yang efektif membantu pegawai memahami kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Pimpinan yang memberikan umpan balik konstruktif membantu memotivasi dan memandu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik ini dapat memberikan arahan dan motivasi positif.
- d. Memberikan pengakuan atas pencapaian individu dan kelompok memberikan dorongan motivasi yang signifikan. Pengakuan ini bisa berupa pujian, penghargaan, atau penonjolan prestasi dalam rapat atau forum kerja.

- e. Memberikan tantangan yang sesuai dengan kapabilitas pegawai membantu meningkatkan motivasi. Tantangan ini dapat merangsang perkembangan profesional dan pribadi.
- f. Pimpinan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini termasuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, menghargai kerja keras, dan memfasilitasi kolaborasi.
- g. Dukungan untuk pembinaan dan pengembangan pribadi membantu pegawai mengenali dan mengoptimalkan potensi (bakat) pegawai. Pimpinan dapat memberikan arahan dan sumber daya untuk pertumbuhan profesional.
- h. Pimpinan dapat berpartisipasi dalam rencana pengembangan karir pegawai. Membahas aspirasi dan tujuan karir membantu memotivasi pegawai untuk mencapai pencapaian bawahan.

(Hasil wawancara kepada Ibu Pujiani Hia, A.Md. Kasubag Umum Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari Kamis, tanggal 16 November 2023).

17. Pencapaian kerja yang paling membanggakan yang pernah di raih dalam lingkungan kerja di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli

Pencapaian yang pernah paling membanggakan yang pernah dilakukan yaitu memberikan pemahaman kepada organisasi kemasyarakatan yang belum terdaftar di pemerintahan atau di kantor Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli sehingga dengan terdaftarnya Organisasi Masyarakat (Ormas) tersebut dapat kita kontrol atau dapat kita berikan pemahaman di ormas tersebut sehingga ormas tersebut dapat membantu pemerintah daerah dalam pencapaian suatu tujuan kesejahteraan.

Dalam hal ini ada beberapa proses ini melibatkan beberapa langkah yang signifikan:

a. Analisis Kebutuhan

Pegawai melakukan analisis untuk menilai kebutuhan dan manfaat potensial dari pendaftaran Ormas yang sebelumnya belum terdaftar. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap tujuan mereka dan sejauh mana

kehadiran ormas dapat mendukung tujuan kesejahteraan pemerintah daerah.

b. Komunikasi dan Pemahaman Bersama:

Pegawai aktif berkomunikasi dengan anggota Ormas dan menjelaskan pentingnya pendaftaran ormas. Membangun pemahaman bersama tentang proses ini membantu mengatasi ketidakpastian dan kekhawatiran yang dimiliki.

c. Bantuan Administratif:

Pegawai memberikan bantuan administratif untuk membantu ormas melalui proses pendaftaran. Ini melibatkan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan, membantu mengisi formulir, dan menjelaskan tahapan proses pendaftaran.

d. Koordinasi dengan Pihak Terkait

Pegawai melakukan koordinasi dengan pihak terkait di Kantor Kesbangpol dan instansi terkait lainnya untuk memastikan bahwa proses pendaftaran berjalan lancar dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

e. Pemberian Pemahaman Ormas:

Pegawai menyampaikan pemahaman kepada Ormas tentang peran dan tanggung jawab mereka setelah terdaftar. Ini mencakup menjelaskan regulasi yang harus mereka ikuti, hak dan kewajiban, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi pada tujuan kesejahteraan bersama.

f. Dukungan Setelah Pendaftaran

Setelah berhasil mendaftarkan Ormas, pegawai tetap memberikan dukungan dan bimbingan untuk memastikan bahwa ormas dapat berfungsi secara efektif dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. (Hasil wawancara kepada Ibu Yenny Natalis Lase, S.Pd. Kabid. Politik Dalam Negeri dan Ormas. Kesbangpol Kota Gunungsitoli, Pada hari jumat, tanggal 17 november 2023).

4.4 Hasil Pembahasan

4.4.1 Pentingnya talenta aparatur sipil negara di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli, pegawai dituntut akan talenta dalam memperforma kegiatan atau aktivitas kerja di dalam kantor Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli. Talenta seseorang pegawai dapat dilihat dari *output* Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli. Menurut Armstrong dalam Zunaidah dkk (2020:2) berpendapat bahwa talenta adalah apa saja yang dimiliki oleh orang-orang ketika mereka menunjukkan *skills*, *ability* dan *aptitudes* yang dapat membuat mereka bekerja dengan efektif dalam menjalankan perannya. Menurut Armstrong dalam Zunaidah dkk (2020:4) memberikan kesimpulan bahwa manajemen talenta adalah proses untuk memastikan bahwa dalam suatu organisasi harus memiliki orang-orang bertalenta yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit sebagai berikut:

1. Objektif. Yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
2. Terencana. Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
3. Terbuka. Informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN;
4. Tepat Waktu. Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target;
5. Akuntabel Dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
6. Bebas dari Intervensi Politik. Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
7. Bersih dari Praktik KKN. Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan analisis hasil wawancara. Dalam menerapkan pentingnya talenta aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Gunungsitoli, langkah-langkah sebagai berikut:

- **Identifikasi dan Pengembangan Talenta**
Identifikasi ASN yang memiliki potensi dan kinerja tinggi.
Rencanakan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai yang diidentifikasi sebagai bakal pemimpin atau suksesor.
- **Implementasi Manajemen Talenta:**
Terapkan prinsip-prinsip manajemen talenta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pastikan bahwa proses seleksi, penilaian, dan promosi berdasarkan merit untuk memastikan keobjektifan.
- **Perencanaan Suksesi**
Lakukan perencanaan suksesi secara terencana untuk mengidentifikasi dan menyiapkan kader-kader yang dapat mengisi jabatan-jabatan kunci di masa depan. Memastikan ada pelatihan dan pengembangan khusus untuk calon-calon pemimpin.
- **Transparansi dan Keterbukaan**
Memastikan informasi mengenai manajemen talenta, kriteria penilaian, dan tahapan pelaksanaan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN. Fasilitasi dialog terbuka untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan aspirasi dan pertanyaan terkait manajemen talenta.
- **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**
Implementasikan sistem pengukuran kinerja yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
Evaluasi kinerja secara berkala dengan mempertimbangkan pencapaian tujuan dan perkembangan kompetensi.
- **Pencegahan Praktik KKN**

Pastikan proses manajemen talenta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Berlakukannya kontrol internal dan mekanisme pengawasan untuk mencegah praktik KKN.

- Pengembangan Terus-Menerus:

Tetapkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan pegawai terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Melibatkan pegawai dalam pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

- Umpan Balik dan Konsultasi

Lakukan evaluasi kinerja secara berkala dan berikan umpan balik konstruktif kepada pegawai.

Adakan konsultasi secara teratur untuk membahas perkembangan, kebutuhan pengembangan, dan aspirasi pegawai.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gunungsitoli dapat memastikan bahwa talenta aparatur sipil negara di kantor tersebut dikelola dengan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan masyarakat

Dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Kepala Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli, untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi seseuai dengan tugasnya, ada beberapa hal yang perlu kita ketahui:

- a. Penilaian keterampilan, dengan penilaian keterampilan tersebut kita lakukan yang namanya evaluasi keterampilan teknis dan keahlian yang di perlukan untuk tugas tertentu, kemudian melakukan uji keterampilan atau proyek kecil yang mencerminkan pekerjaan sehari-hari.
- b. Wawancara kompetensi, dengan menggunakan wawancara khusus untuk menilai kompetensi yang relevan dengan pekerjaan.
- c. Referensi dan riwayat pekerjaan, seorang kepala badan kesabangpol melihat dari riwayat pekerjaan pegawai tersebut dari sebelumnya, dengan memeriksa referensi dari pekerjaan sebelumnya untuk mendapatkan pandangan

tentang kinerja dan kompetensi, untuk melihat kesesuaian pengalaman kerjanya

- d. Uji penilaian, kepala badan kesbangpol menggunakan uji penilaian atau psikometrik untuk mengukur aspek kepribadian dan kepemimpinan yang relevan
- e. Pelatihan dan pengembangan, di kantor kesbangpol mengadakan pelatihan tambahan jika diperlukan untuk meningkatkan atau mengisi celah kompetensi, dan kemudian menetapkan rencana pengembangan untuk memperkuat keterampilan yang kurang.
- f. Evaluasi kinerja berkala, yang dimana kepala badan kesbangpol melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui sejauh mana pegawai itu mencapai tujuan dan memenuhi harapan.
- g. Dan yang terakhir memberikan umpan balik dan konsultasi, yang di mana kita memberikan umpan balik konstruktif secara teratur untuk membantu pegawai meningkatkan kinerjanya, dan kemudian kita mengadakan konsultasi regular untuk membahas perkembangan dan kebutuhan pengembangan.

Bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli, penting untuk mengelola talenta pegawai secara efektif. Manajemen talenta, sebagaimana diatur oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, harus dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik KKN. Sedangkan Analisis wawancara menyoroti langkah-langkah konkret yang diambil oleh Kepala Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli dalam memastikan kompetensi pegawai. Ini melibatkan penilaian keterampilan, wawancara kompetensi, pemeriksaan referensi dan riwayat pekerjaan, uji penilaian atau psikometrik, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja berkala, serta

pemberian umpan balik dan konsultasi. Pendekatan ini mencakup aspek teknis, kepemimpinan, dan pengembangan individu untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka.

4.4.2 Faktor-faktor untuk mendukung kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli

Dukungan kerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli, agar pencapaian tujuan pelayanan pembinaan dan pengawasan kelompok organisasi masyarakat dapat terpenuhi sesuai waktu yang ditentukan dalam hal ini cakupan kerja yang sangat padat. Pegawai lebih termotivasi berdasarkan talenta yang ada pada dirinya untuk diterapkan pada pekerjaan yang digelutinya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Kesbangpol Kota Gunungsitoli. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik melibatkan sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja, pengembangan keterampilan, dan dukungan manajemen, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai di kantor:

- a. **Komunikasi Efektif, yang dimana** Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu memastikan pemahaman yang baik tentang tugas dan tujuan.

- b. **Pengembangan Keterampilan, yang dimana** Pelatihan dan pengembangan yang terarah membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.
- c. **Tujuan yang Jelas, kita harus mempunyai** Pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan bagaimana peran individu menyumbang terhadap tujuan tersebut.
- d. **Umpan Balik Konstruktif, yang dimana** Memberikan umpan balik yang konstruktif membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka
- e. **Keseimbangan Kerja-Hidup,** Menyediakan fleksibilitas dan dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- f. **Motivasi dan Pengakuan, memberikan** Pengakuan kepada pegawai atas pencapaian dan upaya membantu meningkatkan motivasi dan rasa nilai diri pegawai.
- g. **Pemimpin yang Mendukung,** Pemimpin atau atasan yang mendukung dan memimpin dengan contoh positif dapat memotivasi dan membimbing pegawai.
- h. **Fasilitas yang nyaman dan lingkungan,** kerja yang positif dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas pegawai.

Pencapaian kinerja di dasarkan pada tolak ukur atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan tolak ukur ini tergantung pada sifat dan tujuan spesifik dari organisasi tersebut yang di mana terdapat beberapa:

- a. **Key Performance Indicators (KPIs), yang** Merupakan ukuran kuantitatif yang spesifik terkait dengan tujuan organisasi. Contohnya bisa berupa penjualan, pangsa pasar, retensi pelanggan, dan lain sebagainya.
- b. **Kinerja pegawai, yang dimana** Menilai kinerja pegawai dengan melibatkan evaluasi kinerja, tingkat kehadiran.

- c. **Ketersediaan Sumber Daya, yang dimana** Mengevaluasi ketersediaan sumber daya seperti tenaga kerja, teknologi, dan dana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Bahwa dukungan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pelayanan pembinaan dan pengawasan kelompok organisasi masyarakat. Pergeseran motivasi pegawai dari talenta yang dimiliki mendorong mereka untuk berkontribusi maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, juga telah diidentifikasi berdasarkan pandangan Mangkunegara. Dalam konteks ini, hasil wawancara dengan pegawai Kesbangpol menunjukkan bahwa komunikasi efektif, pengembangan keterampilan, tujuan yang jelas, umpan balik konstruktif, keseimbangan kerja-hidup, motivasi, pemimpin yang mendukung, dan fasilitas yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk *Key Performance Indicators* (KPIs), evaluasi kinerja pegawai, dan ketersediaan sumber daya yang mendukung tujuan organisasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, Kantor Badan Kesbangpol Kota Gunungsitoli dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan mencapai pencapaian yang lebih baik dalam tugas pembinaan dan pengawasan kelompok organisasi masyarakat.