

SKRIPSI

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH



OLEH :

PEBRINA SULIANTARI

Nim : 030010.832 - U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Dosen Pembimbing,



Rr. Herini Siti Aisyah, S.H, M.H.

Penyusun,



Pebrina Suliantari
NIM. 030010832

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan
Panitia Penguji Pada hari Jum'at
tanggal 28 Januari 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

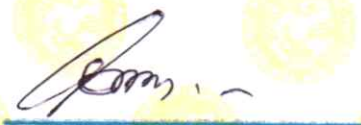
Ketua : Sumardji, S.H.,M. Hum.




Anggota : 1. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H.



2. Suherman Djamal. S.H.,MS.



3. Lanny Ramli, S.H., M. Hum.



4. Dedy Sutrisno, S.H.,M. Hum.



LEMBAR PERSEMBAHAN

*"Kupersembahkan untuk Papa Mamaku yang tercinta.
Adik-adikku Beserta Keluarga Besarku dan semua
teman-teman terbaikku... .."*

MOTTO

*Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada
pada-ku mengenai kamu,*

Demikianlah Firman Tuhan, yaitu

Rancangan damai sejahterah dan bukan rancangan kecelakaan,

Untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.

(Yeremia 29 : 11)

Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya,

Maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.

Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena

Hari besok mempunyai kesusahannya sendiri.

Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.

(Matius 6 : 33-34)

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus Sang Juru Selamat atas kasih dan penyertaannya sehingga penulisan dan penyusunan skripsi ini telah dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis memberikan topik Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dikaitkan dengan Undang-undang Nomor. 32 Tahun 2004, untuk mengetahui lebih jelas sistem yang digunakan oleh daerah dalam menjalankan kepegawaian di lingkungan daerah, guna menciptakan tujuan pegawai negeri yang berhasil guna dan berdaya guna.

Pada kesempatan yang sama pula penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Papa ku tercinta yang selama ini telah membimbingku dan memberikan pengarahan serta kebijaksanaan dan buat Mama yang telah memberikan kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar kepada penulis. Terima kasih banyak buat semua itu semoga Tuhan Memberkati dan Melindungi. Dan buat semua keluargaku terima kasih buat dukungan dan semangatnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikannya, karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Rr. Herini, Siti Aisyah, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing yang dengan rasa sabar dan ketelitian membimbing penulis hingga selesai terima kasih banyak Semoga Tuhan Memberkati
2. Bapak Sumardji, SH, M.Hum, Bapak Soherman Djamal, SH,MS, Bu Lanny Ramli, SH, MH, Bapak Dedy Sutrisno, SH, MH, selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Terima kasih untuk segenap Dosen Pengajar dan Avitas Akademik Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Tuhan Memberkati.
4. Adik-adikku tersayang Sari "jangan pacaran melulu ya sekolah yang bener" dan Yonatan "jangan nakal-nakal ya, dan belajar yang rajin"
5. Temen-temenku Tata (my best friend) tetep jadi temen curhatku dan setelah ini kita enjoy bareng ok, Mbak Endang cepet selesaikan skripsinya dan kapan kita diajak ke kediri, Eva kalo ada kerjaan jangan lupa ya dan kapan main ke villa lagi?, Anita sahabatku yang terhilang "Bapa Menunggu" maapin yee kalo ada sale-sale kata. Tika kapan nikahnya? Di tunggu lho. Thank you for everythings I Love You All and God Bless You.
6. Thank's to My Lovely dimanapun kamu berada tetap "Doakan Saya ya????"
7. Temen-temen ku di Gereja Rajawali Ellen, Ira, Jeany, Puput, Fanny, Lily, Masni, Jeni B lakukan yang terbaik buat Tuhan dan terus layanilah Tuhan karena jerih payahmu tidak akan sis-sia guys. Debby kapan nikahnya? Di tunggu lho! Ibu Elsa kapan aku punya dedek kecil, Kak Inggrit makasih buat doanya. Buat Kak Puput teruskan perjuanganmu di Remaja, Dimas "gak usah

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
1.2 Penjelasan Judul	6
1.3 Alasan Pemilihan Judul	7
1.4 Tujuan Penulisan	8
1.5 Metodologi	8
1.5.1 Pendekatan Masalah	8
1.5.2 Sumber Bahan Hukum	9
1.5.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum	9
1.5.4 Analisa Bahan Hukum	9
1.6 Pertanggung Jawaban Sistematika	10
BAB II	
SISTEM PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL	
2.1 Dasar Pembinaan	12
2.2 Tujuan Pembinaan	13
2.2.1 Tujuan Manajemen	13
2.2.2 Tujuan Pembinaan	15
2.3 Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil	15
2.4 Bidang-Bidang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil	18

2.5 Profil Pembinaan PNS yang Berhasil guna dan Berdaya guna	19
2.6 Strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia	24
2.7 Solusi PNS untuk mengantisipasi Masa depan	26
2.8 Sistem Kepegawaian yang Digunakan oleh Daerah.....	29

BAB III

PEMBINAAN MERUPAKAN KEWENANGAN DAERAH

3.1 Kewenangan Daerah.....	34
3.2 Pembinaan dan Pengawasan.....	36
3.3 Pembinaan PNS dengan adanya UU No. 32/2004	41
3.4 Masalah-masalah yang timbul akibat diberlakukannya UU No. 22/1999.....	43

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan.....	48
4.2 Saran.....	49

DAFTAR BACAAN	52
---------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Krisis ekonomi dan politik yang berkepanjangan dewasa ini merupakan salah satu bukti bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia kalah bersaing dengan Negara Thailand, Korea Selatan dan Filipina.

Pengertian kualitas sumber daya manusia juga menyangkut kedewasaan dalam berpolitik. Pada saat beberapa Negara tetangga, seperti Thailand, Korea Selatan maupun Filipina, telah berhasil mengatasi krisis tersebut, Indonesia masih terus berkuat dengan perbedaan pendapat mengenai berbagai agenda reformasi baik ekonomi maupun politik yang telah disepakati, secara tiba tiba diubah karena adanya desakan atau tekanan dari suatu kelompok.

Upaya penyempurnaan dan pembenahan dalam birokrasi menuju Indonesia baru menjadi sangat penting, terutama agar birokrasi mampu melanjutkan cita-cita pendiri bangsa yaitu menciptakan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur melalui tahapan tahapan pembangunan yang telah ditetapkan secara sistematis.

Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi terhadap pengembangan sumber daya manusia menuju Indonesia baru. Banyak sudah informasi dan analisis tentang profil dan pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai

Negeri Sipil yang dikemukakan oleh para pengamat, namun tampaknya belum bisa menyentuh permasalahan yang sifatnya lebih terinci dan mendalam.

Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi tugas tugas yang semakin luas dan kompleks di masa depan, dimana suatu era yang tidak lagi mengenal batas ruang atau wilayah, ekonomi, politik maupun budaya, maka pelaksanaan kebijakan pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil haruslah dilakukan secara cermat dan tepat. Pada era keterbukaan ini diharapkan Pegawai Negeri dituntut untuk lebih kreatif, disiplin, berdedikasi dan loyal.

Untuk menghadapi tantangan pada era globalisasi, maka perlu dilakukan penyempurnaan dan pembebanan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri, baik sisi kelembagaan maupun prilaku aparatnya sendiri.

Dalam usaha memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Dengan demikian peranan motivasi oleh atasan adalah Pembinaan Pegawai Negeri dengan harapan semua tugas akan berjalan dengan baik dan lancar, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹

Sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara

¹ AW.Widjaja, Administrasi Kepegawaian, CV Rajawali, Jakarta, 1987, h. 127.

dan Pemerintah, Pegawai Negeri harus memusatkan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Guna mewujudkan Pegawai Negeri sebagaimana yang dimaksud diatas maka Pegawai Negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya, diantaranya atas dasar system karier dan system prestasi kerja disamping adanya pendidikan dan latihan.

Adanya pembinaan Pegawai Negeri secara berdaya guna dan berhasil guna akan sangat selaras dengan tujuan pembangunan nasional yakni pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia dalam arti kata pembangunan di tujukan kepada manusia, bukan manusia untuk pembangunan. Yang dibangun adalah manusia dan masyarakat. Oleh karena itu dilaksanakannya Pembinaan Pegawai Negeri sebagai individu maupun aparatur Negara merupakan kunci pokok. Pegawai Negeri sebagai subyek dan obyek, karena ia adalah pemikir, perencana, dan pelaksana.²

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib dan harus mentaati segala peraturan Perundang undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan padanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan penuh tanggung jawab.

Istilah “pembinaan” merupakan suatu istilah baru dalam Administrasi kepegawaian RI, yang diatur secara luas dalam Bab III Undang Undang No. 8 tahun 1974 dan merupakan bagian yang terpenting dari undang undang itu yang terdiri dari 25 pasal. Sedangkan dalam Undang-undang No.43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, tidak lagi menggunakan istilah Pembinaan tetapi Manajemen

Pegawai Negeri Sipil. Dalam Bab III yang membahas mengenai Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam UU No. 8 tahun 1974 berbeda dengan isi dari Bab III yang membahas mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam UU No. 43 tahun 1999.

Karena itu ada baiknya untuk meninjau sejenak lebih lanjut apa yang dimaksud dengan istilah tersebut. Dalam undang undang itu tidak diberikan penjelasan mengenai pengertian pembinaan itu, hanya dikatakan bahwa pembinaan diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.³

Menurut salah satu kalimat dari Penjelasan Umum Undang- undang No. 8 tahun 1974 maka pembinaan itu adalah usaha untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang mempunyai sifat setia penuh dan taat kepada Pancasila. Undang- undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Semua ini untuk menjamin penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan pegawai negeri sipil secara umum telah mendapat pedoman dan pengarahan seperti yang terdapat dalam Undang-undang No. 8 tahun 1974 yang dikenal dengan system karier dan prestasi kerja. Pembinaan tersebut dikelompokkan menjadi : pembinaan dalam kepangkatan, pembinaan dalam Jabatan, Pembinaan dalam diklat, Pembinaan dalam disiplin.

² Ibid, h 129

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier.

Sistem karier, adalah suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya ikut menentukan.

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan, atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat.⁴

Tapi sistem yang dianut dalam Undang-undang No. 8 tahun 1974, bukan hanya sistem karier dan bukan pula hanya sistem prestasi kerja, tetapi perpaduan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik dari sistem karier dan sistem prestasi kerja dapat dipadukan secara serasi (Penjelasan Umum Undang-undang No. 8 tahun 1974).

Untuk lebih meningkatkan hasil daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya, maka sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti Negara, dengan tidak menutup kemungkinan adanya sistem pembinaan karier terbuka untuk jabatan tertentu apabila perlu untuk kepentingan Negara.⁵

³Sastra Djatmika, SH dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Djambatan, Jakarta, 1995, h.50

⁴Ibid, h. 51

⁵Ibid, h.50

Dan yang menjadi inti dari pada pembinaan itu adalah bahwa kepengurusan pegawai itu harus mewujudkan Pegawai Negeri yang ideal itu (setia penuh dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945). Hal ini mempunyai tujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Atas hal hal tersebut diatas Penulis berpendapat bahwa perlunya untuk mengetahui sistem Pembinaan apa yang digunakan dalam membentuk suatu Pegawai Negeri yang dapat berdaya guna dan berhasil guna untuk meningkatkan kualitas sebagai Pegawai Negeri.

Dalam skripsi ini dapat di rumuskan beberapa permasalahan tentang Pembinaan Pegawai Negeri yaitu :

1. Bagaimanakah Penerapan Sistem Karier yang ada dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimanakah penerapan Pembinaan dalam Pegawai Negeri Sipil Daerah setelah adanya Undang undang Otonomi Daerah (UU No. 22 Tahun 1999 Jo. UU No. 32 Tahun 2004)?

1.2. Penjelasan Judul

Dalam skripsi ini Penulis menggunakan judul Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Menurut salah satu kalimat dari Penjelasan Umum Undang Undang No. 8 tahun 1974 maka Pembinaan itu adalah usaha untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang mempunyai sifat-sifat seperti yang telah sering disebut atau

disinggung, yaitu setia penuh dan taat kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Definisi Pegawai Negeri ditetapkan dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 43 tahun 1999 Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, yang berhubungan dengan itu Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk memberi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

Pengertian Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/ Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lain.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan

⁶ AW.Widjaja, Administrasi Kepegawaian, CV Rajawali, Jakarta, 1987, h. 129

dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam skripsi ini penulis mengambil judul “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil”. Hal ini dikarenakan sangat pentingnya Peran Pegawai Negeri dalam upaya memajukan bangsa Indonesia. Sehingga diperlukan dasar yang kuat untuk membentuk Pegawai Negeri yang dapat berhasil guna dan berdaya guna melalui sistem Pembinaan. Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti Negara. Pegawai Negeri Sipil merupakan Abdi Negara, Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat, harus mempunyai tanggung jawab penuh terhadap Negara dan untuk menumbuhkan rasa kesetiaan, ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menjalankan tugas pemerintah. Selain itu guna mengetahui sistem apa yang akan dipakai setiap instansi Pemerintahan untuk memajukan kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil.

1.4. Tujuan Penulisan

18. Tata Usaha Kepegawaian.¹³

2.5. Profil Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang Berhasil guna dan Berdaya guna

Yang dimaksud dengan profil yaitu sketsa biografis atau pandangan penampilan seseorang (Kamus Besar Bahasa Indonesia.1990:702). sedangkan Pengertian Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan peraturan dalam perundang-undangan yang berlaku. diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. (Undang-undang RI No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang RI No.8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian; Bab I, pasal 1). Pegawai Negeri terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil ;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

¹³ Ibid h. 12

era globalisasi ,maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik sisi kelembagaan maupun perilaku aparatnya sendiri. Beberapa upaya penyempurnaan dan pembenahan serta peningkatan kualitas kinerja PNS tersebut akan diuraikan dalam pembahasan berikut. Profil Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Diharapkan Menuju Indonesia Baru. Profil pegawai negeri sipil (PNS) yang diharapkan menuju Indonesia Baru diuraikan menjadi 6 (enam) pembahasan, yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil dengan cara mengetahui perbandingan Jumlah dan komposisi PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin,
2. Penjenjangan Pangkat / Jabatan PNS.
3. Peningkatan Gaji.
4. Strategi Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas PNS,
5. Kondisi yang diinginkan PNS dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya,
6. Solusi PNS untuk mengantisipasi masa depan.

Jumlah dan Komposisi PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dalam pasal 15 menyatakan jumlah dan susunan pangkat pegawai

negeri sipil ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.¹⁵

Peningkatan tugas-tugas pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah membawa konsekuensi bagi penambahan formasi pegawai, dan hal ini disesuaikan dengan prinsip-prinsip efisiensi dan rasionalitas serta memperhitungkan dengan seksama kemampuan keuangan.

Selain itu, pembinaan pegawai negeri sipil diciptakan suatu sistem pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan struktural, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1994. Tingkatan dalam suatu jabatan struktural adalah eselon dan disusun berdasarkan berat ringannya tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak. Pemerintah juga telah menciptakan pola karier yang menggambarkan jalur pengembangan karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan struktural dan masa jabatan PNS sejak pengangkatan hingga pensiun.

Pengembangan karier secara struktural, pemerintah juga menetapkan suatu peraturan tentang pengembangan karier melalui jalur fungsional. Jabatan ini menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugasnya berdasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu. Suatu keahlian dan keterampilan tertentu tersebut dibatasi

¹⁵UU No.43 tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 15.

oleh adanya norma-norma atau kaidah yang ditetapkan oleh disiplin ilmu pengetahuan dan organisasi profesi.

Jabatan fungsional dapat berkembang dari suatu spesialisasi ke sub-sub spesialisasi, sehingga akan memperkaya jenis-jenis jabatan fungsional, misalnya ahli pendidikan, bisa lebih terspesifikasi menjadi ahli perencana kurikulum, ahli pengujian ataupun pengajar. Tidak saja pada jabatan struktural yang diberikan tunjangan akan tetapi pada beberapa jabatan fungsional telah juga diberikan tunjangan jabatan, antara lain hakim yang dipekerjakan pada tugas-tugas peradilan, panitera, jaksa, dosen, peneliti, widyaiswara dan penyuluh. Oleh karena ada beberapa aparat pemerintah yang menduduki jabatan struktural dan fungsional pada saat yang bersamaan, maka pada mereka diperkenankan memilih salah satu tunjangan jabatan yang dikehendakinya.

2.6. Strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia

Strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja PNS yaitu : Pertama, dalam hal penerimaan PNS melalui proses seleksi, kebutuhan PNS disesuaikan dengan kemampuan, formasi dan tingkat pendidikan dari para calon PNS tersebut. Seleksi harus dilakukan dengan tepat dan baik. Setelah calon yang tepat didapat maka upaya peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan serta pembinaan pegawai perlu diberikan. Hal ini bertujuan untuk mendidik para PNS baru baik dari segi pengetahuan dan keterampilannya maupun aspek mental psikologis PNS tersebut. Kedua, penekanan kepada pembangunan daerah yang disesuaikan dengan

prioritas dan potensi masing-masing daerah dan keseimbangan pembangunan antar daerah. Melalui daerah, pengaturan pendapatan, pengaturan formasi PNS, sistem pajak, keamanan warga, sistem perbankan dan berbagai pengaturan lain yang diputuskan sendiri dan pembangunan daerah setempat dijalankan oleh masing-masing daerah.¹⁶

Kondisi yang Diinginkan PNS dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kinerjanya Pengembangan sumber daya manusia terutama PNS harus dilakukan sejak awal yaitu melalui penentuan formasi yang didahului dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, sedangkan pengadaannya harus dilaksanakan secara transparan sehingga dapat merekrut sebanyak-banyaknya calon PNS yang potensial dan berkualitas melalui suatu sistem seleksi yang ketat dan objektif. Selain itu melalui suatu sistem pendidikan dan pelatihan pra-jabatan dan dalam jabatan. Khusus untuk diklat pra-jabatan yang selama ini kurikulumnya belum memuat materi dalam pendidikan dan pelatihan mental, fisik dan disiplin, maka repelita VI kurikulum dan silabus serta metodenya diubah. Perubahan ini dikaitkan dengan kebutuhan akan perkembangan pelaksanaan tugas dan lingkungan strategis, sedangkan diklat non-penjenjangan untuk meningkatkan profesi dikembangkan sesuai dengan kemajuan teknologi yang cocok dengan lingkungannya.

Masalah efisiensi dan efektivitas PNS harus menjadi fokus perhatian yang serius. Terjadinya ketidakseimbangan jumlah pegawai di satu pihak ada lembaga yang mempunyai pegawai sangat banyak, sedangkan di lembaga yang lain terjadi

¹⁶ M Nur Budiyo, Reformasi administrasi negara dalam era globalisasi, Jurnal Studi

kekurangan pegawai. Kekurangan atau kelebihan pegawai tersebut tidak hanya terjadi antara satu instansi dengan instansi lain, akan tetapi terjadi dalam sub-sub bagian dalam suatu instansi. Kondisi inilah yang menyebabkan pengangguran terselubung (hanya mempunyai status bekerja). Hal ini disebabkan oleh banyaknya jenis pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan oleh seorang saja, namun pada kenyataannya dikerjakan oleh banyak pegawai. Kondisi seperti inilah sebenarnya tidak terjadi apabila PNS tersebut mampu menciptakan pekerjaan bagi dirinya sendiri. Kebatasan kemampuan untuk menciptakan pekerjaan tidak akan dialami oleh orang-orang yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan ditunjang oleh kemampuan "otak". Bila para PNS menyadari betul kewajiban yang harus dikembangkan dan disumbangkan serta dipertanggungjawabkannya kepada negara dan masyarakat. Hal ini berkaitan erat dengan peran dan posisi PNS sebagai "panutan".

Sehubungan dengan peran dan posisi PNS sebagai panutan tersebut, maka yang paling utama menjadi sorotan adalah aspek moral. PNS harus mengutamakan kejujuran, bertanggungjawab, mempunyai integritas dan rasa keadilan, bekerja tanpa pamrih serta keberanian. Seringkali penyimpangan dalam tugas dan wewenang (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme) dihubungkan dengan tingkat kesejahteraan atau sekedar pemenuhan kebutuhan. Umpamanya masih minimnya gaji/upah PNS sebenarnya dapat diminimalkan dengan upaya pemberian bonus atau tunjangan dan pemberian fasilitas, baik pada saat PNS tersebut masih aktif bekerja maupun sudah pensiun. Pemberian bonus pada PNS

seperti pemberian gaji ke-13 pada saat akan merayakan hari raya, akan tetapi konsistensinya tetap perlu dijaga. Oleh sebab itu, sangat perlu mendapat perhatian terutama dalam upaya menciptakan PNS yang berdedikasi, berkualitas dan bermoral.

2.7. Solusi PNS untuk Mengantisipasi Masa Depan

Tidak ada pilihan lain bagi PNS selain berupaya untuk meningkatkan kinerja. Ada dua alasan utama yang harus dilakukan: pertama, perubahan konstelasi politik dewasa ini yang mendorong masyarakat semakin kritis dan berani menuntut hak mereka. Salah satu hak mereka adalah adanya pelayanan yang prima dari aparaturnya pemerintah. Kedua, globalisasi menuntut tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan yang tinggi di semua bidang kehidupan termasuk fungsi birokrasi pemerintahan. Oleh sebab itu, pengembangan sumberdaya manusia, terutama aparaturnya pemerintah (PNS) merupakan suatu keharusan dan prioritas di semua sektor, semua bidang dan lapisan/golongan. Peningkatan kualitas dan kinerja PNS diharapkan dapat tercermin dalam wujud-wujud pelayanan, panutan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik.

Salah satu hal yang sangat penting untuk diperhitungkan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah tingkat kesejahteraan PNS. Efektivitas, produktivitas dan kualitas pribadi ikut dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang ditawarkan oleh suatu lembaga atau organisasi, baik berupa gaji, tunjangan maupun fasilitas lain yang mendukung kelancaran tugas-tugas jabatan maupun pada hari tua. Upaya memenuhi hal tersebut dapat menciptakan keamanan dan

kenya-manan kerja, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja pada gilirannya akan meningkat pula. Satu hal yang terpenting adalah kecenderungan untuk melakukan penyimpangan (Kolusi Korupsi, Nepotisme) dalam pekerjaannya akan semakin kecil.

Profil Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diharapkan menuju "Indonesia Baru". diuraikan menjadi 6 (enam) pembahasan yaitu: Pertama, peningkatan kualitas PNS dengan cara mengetahui perbandingan jumlah dan komposisi PNS berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin, Kedua, penjenjangan pangkat/jabatan PNS, Ketiga, peningkatan gaji, Keempat, strategi pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas PNS, Kelima, kondisi yang diinginkan PNS dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya dan Keenam, solusi PNS untuk mengantisipasi masa depan.

Perubahan ini dikaitkan dengan kebutuhan akan perkembangan pelaksanaan tugas dan lingkungan strategis, sedangkan diklat non-penjenjangan untuk meningkatkan profesi dikembangkan sesuai dengan kemajuan teknologi yang cocok dengan lingkungannya.

Solusi PNS untuk mengantisipasi masa depan yaitu : ada dua alasan utama yang harus dilakukan: pertama, perubahan konstelasi politik dewasa ini yang mendorong masyarakat semakin kritis dan berani menuntut hak mereka. Salah satu hak mereka adalah adanya pelayanan yang prima dari aparat pemerintah. Kedua, globalisasi menuntut tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan yang tinggi di semua bidang kehidupan termasuk fungsi birokrasi pemerintahan. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia, terutama aparat pemerintah

(PNS) merupakan suatu keharusan dan prioritas di semua sektor, semua bidang dan lapisan/golongan. Peningkatan kualitas dan kinerja PNS diharapkan dapat tercermin dalam wujud-wujud pelayanan, panutan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik.

Selain itu, salah satu hal yang sangat penting untuk diperhitungkan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah tingkat kesejahteraan PNS, efektivitas, produktivitas dan kualitas pribadi ikut dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang ditawarkan oleh suatu lembaga atau organisasi, baik berupa gaji, tunjangan maupun fasilitas lain yang mendukung kelancaran tugas-tugas jabatan maupun pada hari tua (pensiun).¹⁷

2.8. Sistem Kepegawaian yang Digunakan oleh Daerah

Berdasarkan hasil studi dari United Nations (PBB) ada tiga system kepegawaian yang diterapkan oleh Pemerintah Daerah secara universal yaitu :

1. **Integrated System** ; suatu sistem dimana kepegawaian daerah dimana manajemen kepegawaian dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian sampai dengan penggajian dan pensiun ditentukan oleh Pusat. Sistem ini umumnya dipergunakan di Negara-negara berkembang, Karena ketidak mampuan Daerah untuk menggaji pegawai dan Pegawai difungsikan juga sebagai alat perekat Negara dan bangsa.
2. **Separated System** ; suatu system kepegawaian dimana manajemen kepegawaian dan rekrutmen sampai penggajian dan pensiun dilakukan

oleh masing-masing Daerah. Umumnya sistem ini dipergunakan di Negara-negara maju karena Pemerintah Daerah mampu menggaji pegawainya. Bahwa pegawai sebagai alat perekat bangsa bukan merupakan isu, namun profesionalisme pegawai yang lebih ditentukan.

3. Unified System ; suatu sistem kepegawaian dimana manajemen kepegawaian dilakukan oleh suatu lembaga di tingkat nasional yang khusus dibentuk untuk keperluan tersebut.¹⁸

Dikaitkan ketiga sistem kepegawaian tersebut terlihat bahwa Integrated system masih sangat relevan untuk diterapkan di Indonesia. Agar memberikan kewenangan kepada daerah dalam kepegawaian, maka daerah dapat dilibatkan dalam aspek recruitment, placement, development dan appraisal dari Pegawai Negeri Sipil Daerah. Ini berarti unsure-unsur separated system juga diakomodasikan dalam era otonomi luas dewasa ini. Untuk itu maka perpaduan antara integrated dan separated system dalam manajemen kepegawaian perlu dipertimbangkan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan nasional dengan otonomi daerah.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa langkah yang perlu dipertimbangkan dalam bidang kepegawaian yaitu :

1. Untuk mencegah agar kesewenang-wenangan terhadap pegawai secara cepat dapat diatasi, maka perlu ada penyempurnaan terhadap Pasal 76

¹⁷ Ilmu administrasi negara dan peranannya dalam pembangunan, Majalah Empirika, Vol. III, 1998.

¹⁸ Made Suwandi Isu-isu Strategis Pilkada langsung dan penataan kewenangan Jakarta 2004

- Undang-undang 22 Tahun 1999. pegawai pada tingkatan tertentu (misalnya Sekertaris Daerah) sebaiknya menjadi kewenangan Pusat untuk pengaturannya sudah tentu dengan mempertimbangkan aspirasi Daerah.
2. Segera dilakukan penyesuaian antara Undang-undang 22 Tahun 1999 dengan Undang-undang 43 Tahun 1999 beserta peraturan Pemerintah (PP) pelaksanaannya. Dengan demikian tidak lagi terdapat kerancuan mengenai siapa Pembina kepegawaian. Untuk mencegah nepotisme dan primordialisme, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah menjadi kewenangan Pusat sedangkan pemanfaatan Pegawai Negeri Sipil menjadi kewenangan Daerah.
 3. Sebaiknya ada pemisahan yang tegas dan jelas antara Pejabat Karir dengan Pejabat Politik. Untuk itu agar terdapat ketegasan mengenai pembinaan kepegawaian di Daerah. Adalah tidak logis kalau pejabat politis membina pejabat karir, demikian juga sebaliknya. Seyogyanya Sekertaris Daerah adalah Top Career Service di Daerah dan atas nama Pusat bertanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian.
 4. Untuk mendorong terciptanya profesionalisme dalam pegawai Pemerintah Daerah maka diperlukan adanya standard kompetensi yang jelas untuk jabatan-jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah dan kriteria penilaian kinerja yang transparent dan obyektif.

Berdasarkan Hasil wawancara sengan Ibu Endyah Prastuti Kasub Bidang Peningkatan Sumber daya kantor Instansi BAKESBANG Prop Jatim, di lapangan Penerapan Sistem Karier digunakan untuk pengangkatan suatu jabatan yang

didasarkan atas suatu prestasi, dan kinerja seorang pegawai, tapi pada kenyataannya selama ini bahwa, terkadang karena kedekatan seseorang pegawai dengan pemimpin yang akhirnya dapat diartikan “like and dislike” dan ironisnya tanpa melihat kemampuan dari pegawai tersebut. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia itu sendiri diperlukan adanya skill, knowledge, ability yang biasa disingkat (SKA).

Dilapangan sehubungan dengan adanya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, dalam pelaksanaannya masih belum tampak adanya perubahan, mungkin dikarenakan adanya transisi. Tetapi setelah adanya perubahan Pimpinan atau Kepala Negara akan diserahkan pada norma yang baik. ¹⁹

BAB III

PEMBINAAN MERUPAKAN KEWENANGAN DAERAH

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 telah merubah paradigma power sharing sebagai dasar filosofis dalam pengaturan otonomi daerah. Kalau Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 lebih memposisikan Daerah sebagai rekan kerja dari Pusat dalam penentuan isi otonominya dengan nuansa Top Down, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 telah memberikan loop-hole bagi Daerah untuk me-raktualkan otonominya sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang lebih bernuansa bottom up dalam penentuan isi otonomi Daerah. Dalam pasal 7 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 secara eksplisit dinyatakan bahwa Daerah berwenang untuk melakukan semua urusan Hankam, Fiskal dan Moneter, Luar Negeri, Peradilan, Agama dan urusan-urusan strategi nasional. Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 juga tidak berbeda jauh dari ketentuan yang sebelumnya. Ketentuan tersebut telah menunjukkan adanya suatu shifting yang signifikan dari prinsip Ultra Vires ke system General Competence dalam pengaturan otonomi Daerah.²⁰

Momentum yang diciptakan oleh Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 adalah bahwa urusan otonomi Daerah tidak lagi harus seragam, namun disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang lahir dari karakter atau keunikan dari Daerah yang bersangkutan. Hakekat Otonomi luas dan nyata adalah bahwa Daerah dapat meng-

²⁰ Dr. MadeSuwandi Msoc.sc, Isu-isu Strategis Pilkada langsung dan penataan kewenangan, Jakarta 2004

1. Sumber Bahan Hukum Primer: dimaksud adalah peraturan-peraturan Perundang-undangan mengenai Kepegawaian, yaitu UU No. 43/1999 dan UU No. 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah.

1.5.2. Sumber Bahan Hukum :

Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini ada dua, yaitu :
Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
ketentuan-ketentuan dalam Hukum Kepegawaian yang mengatur masalah kepustakaan dengan menitik beratkan pada peraturan perundang-undangan dan literature yang telah ditetapkan. Pendekatan masalah secara teoritis melalui studi hukum serta menyimpulkan terutama dari pokok-pokok permasalahan dan mengumpulkan, mengidentifikasi dan mencoba untuk mengatasi masalah-masalah adalah metode pendekatan yuridis normative dengan cara mencari, menelusuri, Metode Pendekatan Masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini

1.5.1. Pendekatan Masalah

1.5 Metodologi

Tujuan dari penyusunan dan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan bagi pendidikan Strata satu Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Tetapi disamping itu penulis juga berharap agar apa yang di tulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia selain bagi perkembangan wawasan penulis sendiri.

Dilakukan dengan berdasarkan atas literatur-literatur dan bahan hukum yang saya peroleh dari buku-buku bacaan tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang yang mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil, selain itu juga dari media massa dan media elektronik, kemudian data tersebut dianalisis berdasarkan aspek-aspek hukum serta teori dan peraturan yang telah dibuat, sehingga dapat

1.5.4. Analisa Bahan Hukum :

Dengan demikian bahan hukum yang telah diperoleh digunakan sebagai penjelasan terhadap pembinaan pegawai Negeri Sipil, serta digunakan untuk menganalisa mengenai penerapan sistem Pembinaan.

dirumuskan secara sistematis dengan masing masing pokok bahasan. ketentuan ketentuan hukum yang berlaku serta berhubungan. Selanjutnya dianalisis kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang undangan dan kepustakaan. Semua bahan hukum yang telah diperoleh di seleksi, diraitkan dan Pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh melalui studi

1.5.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum :

2. Sumber Bahan Hukum Sekunder: adalah berupa literatur dari buku-buku, catatan catatan yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga, serta bahan bahan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, misalnya seperti : Drs. A.W. Widjaja Administrasi Kepegawain. Djatmika. Sastra dan Marsono, Hukum Kepegawain di Indonesia dll.

1999 Jo. UU No. 32 tahun 2004).

Dalam Bab III membahas mengenai jawaban atas permasalahan kedua yakni akan terdiri dari beberapa sub bab yaitu mengenai Pembinaan dan pengawasan dikaitkan dengan adanya Undang undang Otonomi Daerah (UU No. 22 tahun digunakan di Daerah

Karier dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan Sistem Kepegawaian yang Sipil. Sedangkan pokok bahasan yang kedua berisi mengenai Penerapan Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Bidang bidang Pembinaan Pegawai Negeri Kepegawaian yang berisi Dasar Pembinaan, Tujuan Pembinaan, Sistem yang pertama yakni terdiri dari beberapa pokok bahasan yaitu Sistem Dalam Bab II akan membahas mengenai isi yaitu jawaban dari permasalahan

sistematis.

bahan hukum dan pada bab pertama ini diakhiri dengan pertanyaan jawaban sekunder, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dan analisa hukum yang terdiri dari sumber bahan hukum primer dan sumber bahan tujuan penulisan, metodologi yang terdiri dari pendekatan masalah, sumber bahan dilanjutkan dengan penjelasan judul, dilanjutkan dengan alasan pemilihan judul, pendahuluan yang diawali dengan latar belakang dan rumusan masalah, kemudian Sistematika penulisan skripsi ini dimulai dengan Bab I, dalam bab ini adalah

1.6. Pertanyaan Jawaban Sistematika.

mengenai kepegawaian di Indonesia.

ditemukan sebuah pemecahan masalah yang tepat bagi perkembangan hukum

Dalam Bab IV merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari permasalahan yang ada dalam bab-bab sebelumnya.

⁷ AW. Widjaja, *Administrasi Kepegawain*, CV Rajawali, Jakarta, 1987, h. 23.

Pada hakekatnya jabatan itu dapat dibedakan dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Yang dimaksud jabatan struktural adalah jabatan yang secara nyata ada dalam struktur organisasi dari suatu unit kerja, misalnya sekretaris jenderal, kepala biro, kepala bagian, kepala sub bagian, kepala sub direktorat, kepala seksi dan lain-lain. Sedangkan yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah jabatan yang

kenaikan pangkat, penundaan, cuti, peninjauan kerja, dan lain-lain. ada sangkut-pautnya dengan pangkat seseorang PNS, misalnya : kenaikan gaji berkala, Yang dimaksud dengan Pembinaan dalam kepegawain adalah pembinaan yang

1. Pembinaan dalam kepegawain
2. Pembinaan dalam jabatan
3. Pembinaan dalam diklat
4. Pembinaan dalam disiplin⁷

menjadi :

Pembinaan pegawai negeri sipil secara umum telah mendapat pedomon dan pengarahan seperti yang terdapat dalam Undang-undang No.43 tahun 1999 yang dikenal dengan sistem karier dan prestasi kerja. Pembinaan tersebut dikelompokkan

2.1. Dasar Pembinaan

SISTEM PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAR II

- a. Norma
- b. Standar
- c. Prosedur
- d. Formasi

1. Kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan :

Kebijaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil :

hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil.

seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian memudahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, manajemen yang kualitas pegawai Negeri Sipil yang seragam di seluruh Indonesia. Disamping Dengan adanya keseragaman tersebut diharapkan akan dapat diciptakan

Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah.

pemberhentian yang merupakan unsure dalam manajemen pegawai Negeri Sipil pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan serta menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan

2.2.1. Tujuan Manajemen

2.2. Tujuan Pembinaan

diperlukan untuk melaksanakan tugas suatu unit kerja misalnya tenaga akademik, dokter, peneliti, perawat, juru ukur, dan lain-lain.

⁸Sudiman, *Kepegawaian, Lembaga Administrasi Negara*, Jakarta 2000, h. 11

4. Komisi Kepegawaian Negara terdiri dari Ketua dan Sekretaris yang secara ex officio menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara.⁸
3. Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijaksanaan tersebut dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
2. Kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan.
3. Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijaksanaan tersebut dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
4. Komisi Kepegawaian Negara terdiri dari Ketua dan Sekretaris yang secara ex officio menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara.⁸
- e. Pengangkatan
 - f. Pengembangan kualitas sumber daya pegawai Negeri Sipil
 - g. Pemindahan
 - h. Gaji
 - i. Tunjangan
 - j. Kesejahteraan
 - k. Pemberhentian
 - l. Hak
 - m. Kewajiban
 - n. Kedudukan hukum.

⁹ AW Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, CV Rajawali, Jakarta, 1987, h. 25

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk meningkatkan pertama seseorang didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang

2.3. Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan Kepegawaian adalah segala sesuatu usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai (tenaga kerja manusia) dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Kegiatan-kegiatan pokok "pembinaan Kepegawaian" terbagi atas :

- a. Penentuan kebutuhan
- b. Pengadaan
- c. Penempatan
- d. Pengendalian
- e. Peningkatan moral
- f. Peningkatan mutu
- g. Pemeliharaan tata usaha kepegawaian

2.2.2. Tujuan Pembinaan

obyektif lainnya ikut menentukan.

lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, ketatan, pengabdian, dan syarat-syarat pertama pegawai didasarkan atas kecakapan. Sedangkan dalam pengembangannya Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan umumnya materi ujian dinas adalah pengetahuan teoritis.¹⁰

bidang kepangkatan dan jabatan karena tidak lulus ujian dinas, sebab pada yang terampil dalam praktek tetapi kurang mahir dalam teori bisa jadi tertinggal di membuktikan kesetiaan dan pengabdian kepada Negara dan Pemerintah. Pegawai puas di kalangan pegawai yang telah mempunyai masa kerja yang lama serta mendapat penghargaan yang layak, sehingga bisa saja menimbulkan rasa tidak mempunyai kelemahan, yaitu bahwa kesetiaan, masa kerja dan pengabdian tidak mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun sistem prestasi kerja impun memperbesar prestasi kerjanya karena dengan usahanya itu jika berhasil akan dapat mendorong pegawai untuk berusaha mempertinggi kecakapan dan menggunakan ukuran-ukuran tertentu. Dengan demikian sistem prestasi kerja yang dibuktikan dengan lulus ujian dan prestasi terbukti dengan nyata dengan seseorang, sebab kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan. Kelebihan sistem prestasi kerja inialah adanya ukuran yang tegas yang prestasi kerja harus dapat dibuktikan secara nyata.

dicapai oleh orang yang diangkat itu, atau dengan kata lain orang itu harus profesional. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan

¹² Drs. Sudiman, *Kepegawaian Lembaga Administrasi Negara*, Jakarta 2000, h. 12

¹¹ Ibid h. 26

Kelebihan dari Sistem Karier ini adalah masa kerja, kesetiaan, dan pengabdian dihargai secara wajar sehingga pegawai yang berpengalaman, setia dan mengabdikan kepada Negara, Pemerintah dan tugas kewajibannya mendapatkan penghargaan sebagaimana mestinya. Dalam sistem karier juga ternyata bahwa seseorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja yang tentunya juga setelah diperhatikan kecakapan, prestasi kerja dan kesetiiaannya. Daftar urut kepangkatan mempunyai pengaruh yang besar dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan setiap pegawai negeri. Sedangkan kelemahan dari sistem karier ini ialah sukarnya diadakan ukuran yang tegas untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Hal ini dapat mengakibatkan timbulnya anggapan bahwa kenaikan pangkat dan jabatan adalah hak sehingga kurang mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasinya.¹¹

Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti Negara.

Dalam sistem karier tertutup dalam arti Negara, maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Departemen/Lembaga/Propinsi/kabupaten/kota yang satu ke Departemen/Lembaga/Propinsi/kabupaten/kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.¹²

17. Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN);
 16. Izin Perkawinan dan perceraian Pegawai Negeri Sipil;
 15. Pensiun;
 14. Pemberhentian;
 13. Disiplin;
 12. pendidikan dan Pelatihan;
 11. Perawatan, Tunjangan Cacat dan Uang Duka;
 10. Cuti
 9. Daftar Urut Kepangkatan
 8. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan;
 7. Sumpah atau Janji;
 6. Pengangkatan Dalam Jabatan;
 5. Kepangkatan;
 4. Penggajian;
 3. Pengujian Kesehatan;
 2. Pengadaan;
 1. Formasi;
- Bidang-bidang pembinaan yang dilakukan meliputi:

pension atau karena sebab-sebab lain.

Pegawai Negeri Sipil sampai dengan diberhentikan karena mencapai batas usia

Dalam kedinasan, Pegawai Negeri Sipil dibina sejak diangkat menjadi calon

2.4. Bidang-Bidang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil