

IBINAAN KARIER PEGAWAI NEGERI PADA

KANTOR PANGKALAN TNI AU.

HASANUDDIN



OLEH
JUMADI
4595021044



Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Menempuh Ujian Sarjana Negara

Jurusan Ilmu Administrasi

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

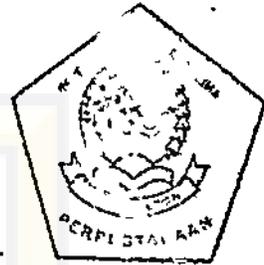
UNIVERSITAS 45 MAKASSAR

2000

DALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 45 Makassar, yang tersebut di bawah ini :

Nama : JUMADI
Nomor Pokok : 45 95 021 044
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : PEMBINAAN KARIER PEGAWAI PADA KANTOR PANGKALAN TNI-AU HASANUDDIN.



Disetujui untuk mengikuti ujian Skripsi setelah memenuhi segala persyaratan yang telah ditentukan.

MENYKTUJUI

Pembimbing I,

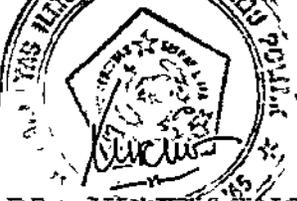
Pembimbing II,

DRS. H. AR. TAHIR, MS

DRS. MARTEN D. PALOBO

MENGESAHKAN

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIV. 45,
Makassar



DRA. HJ. NURMI NONCI, M.Si

KETUA JURUSAN,
Ilmu Administrasi.

DRS. MARTEN D. PALOBO

BALAKIAN PENERIMAAN

Pada Hari Kamis Tanggal Sebelas Bulan Lima Tahun Dua Ribu Empat...

Nama : JUMADI
Nomor STB/Nimra : 15 95 021 044
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Telah diterima oleh Panitia Ujian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45"
Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana dalam
Bidang Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara.



[Signature]
DR. ANDI JAYA SOSE, SE, MBA
Rektor

PENGAWAS UMUM

[Signature]
DRS. HUSAIN HAMELA, MS
Dekan

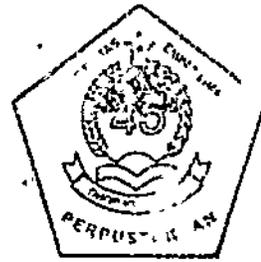
PANITIA UJIAN

[Signature]
DRA. H. HASYAH BANENG, MPA
Ketua

[Signature]
DRS. MARTIN D. PAULUS
Sekretaris

1. DRA. H. HASYAH BANENG, MPA
2. DRS. H. AR. TAHIR, MS
3. DRS. M. NATSIR TOMPO
4. DRA. NURLAIDAH, MM

[Signature]
1.
2.
3.
[Signature]



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat hidayah-Nyalah sehingga pada kesempatan ini penulis telah menyelesaikan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi guna memenuhi sebagian syarat ujian akhir memperoleh gelar Sarjana Negara dalam jurusan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas 45 Makassar.

Dalam penulisan karya ilmiah ini tentu saja menghadapi berbagai macam rintangan, tantangan dan hambatan tetapi dengan penuh kesadaran dan semangat yang tinggi, tantangan dan kesulitan itu dapat diselesaikan, berkat adanyan Ridah Ilahi dan bantuan berbagai pihak, walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Oleh sebab itu, wajarlah kiranya penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak DR.Andi Jaya Sose, SE, MBA selaku Rektor Universitas 45 Makassar.
2. Bapak Drs.Husain Hamka, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas 45 Makassar.
3. Bapak Drs, Marten D. Palobo' Selaku Ketua Jurusan Ilmu Admininstrasi Negara pada Fakultas Ilmi Sosial dan Ilmu Politik Universitas 45 Makassar.
4. Bapak Drs.H A.R.Tahir. MS dan Bapak Drs.Marten D. Palobo' sebagai pembimbing pertama dan kedua yang telah banyak membuang waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan petunjuk sampai selesai skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen dan staf administrasi yang ada dilingkungan Fisipol Universitas 45 Makassar yang telah mendidik, membina, mengarahkan dan memberi petunjuk selama dibangku kuliah.

6. Ayah / Ibunda yang tercinta telah mendoakan, mengarahkan, memberi petunjuk sampai selesai skripsi ini.

7. Kakak dan adik tersayang yang telah memberi dorongan sampai selesai.

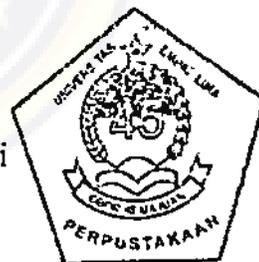
8. Rekan-rekan mahasiswa yang membantu selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis memohon kepada Tuhan Yang Maha Esa semoga Dialah yang membalas segala budi baik serta amal baik yang telah diberikan, Amin.

Makassar, Mei 2000

Penulis

J u m a d i

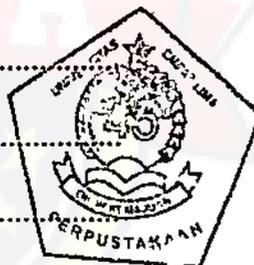




DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENERIMAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kerangka Konseptual.....	6
E. Metode Penelitian	8
'BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Pengertian Pembinaan.....	10
B. Pengertian Karier	15
C. Pengertian Pegawai Negeri	21

BAB III : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	25
A. Kedudukan Tugas dan Fungsi	25
B. Keadaan Pegawai.....	26
C. Struktur Organisasi.....	28
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri	35
B. Usaha - usaha Pelaksanaan Pembinaan Karier Pegawai Negeri	46
C. Kendala-kendala Dalam Pembinaan Karier Pegawai Negeri.....	52
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran-Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58

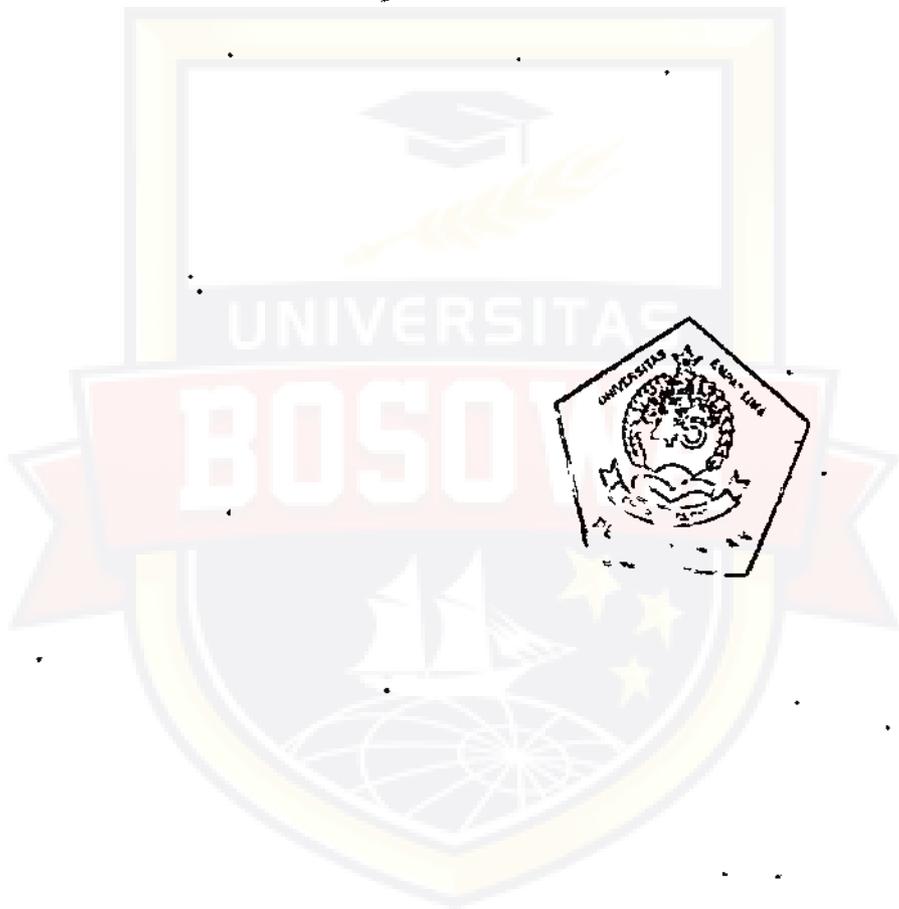


DAFTAR TABEL
TEKS



Nomor Tabel		Halaman
1.	Keadaan Pegawai Pada Kantor Pangkalan TNI - AU Hasanuddin.....	39
2.	Keadaan Jumlah Pegawai Menurut Golongan Pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin.....	40
3.	Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai Negeri Pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin	42
4.	Tanggapan Responden Terhadap Sistem Pembinaan Karier Pegawai Pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin	46
5.	Tanggapan Responden Terhadap pembinaan Kerier Pegawai Lewat Kesenioran Dalam menduduki Jabatan.....	49
6.	Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai Melalui Tingkat Kecakapan	
7.	Tanggapan Responden Tentang Kelancaran Pembinaan Karier Melalui Tingkat Pendidikan Khusus.....	
8.	Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai Melalui Promosi jabatan	
9.	Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai Negeri Berdasarkan Pendidikan Formal Dan Non Formal	

10. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pegawai
Dalam Pembinaan Karier Pegawai Negeri
11. Tanggapan Responden Terhadap Penyediaan Sarana dan
Prasarana Untuk Mendidik Aparat.....



BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Membina pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna merupakan salah satu upaya mengoptimalisasi aparat pemerintah di dalam rangka kepentingan pelaksanaan pembangunan sesuai dengan tugas-tugas dan fungsi yang diemban oleh Pegawai. Sebab keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pembinaan anggota organisasi itu sendiri, untuk itu pemerintah harus terus menerus melaksanakan penyempurnaan sistem kepegawaian di Indonesia.

Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional yang semakin kompleks semestinya didukung oleh aparatur negara yang sempurna. Kesempurnaan pembangunan yang sementara digalakkan pada prinsipnya banyak tergantung pada mutu kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri.

Oleh sebab itu, pembinaan karier pegawai negeri sipil mutlak perlu dilaksanakan, karena pembinaan karier pegawai negeri sipil adalah bertujuan untuk menambah pengetahuan, kecakapan, keahlian dan keterampilan di dalam rangka melaksanakan tugas-tugas sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Karena itu masalah kepegawaian di Indonesia merupakan suatu masalah yang sangat kompleks karena menyangkut masalah pelayanan manusia. Oleh sebab itu, pemerintah selama orde baru banyak memberikan perhatian terhadap masalah kepegawaian. Untuk mewujudkan pegawai negeri perlu adanya pembinaan dengan

sebaik-baiknya yaitu sistem karier dan sistem prestasi kerja di samping adanya pendidikan dan latihan.

Sistem pembinaan karier yang baik adalah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi tidak dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya itu.

Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah dapat menjadi aparat yang benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka seorang pegawai negeri diperlukan adanya dorongan yang dapat mengerakkan pegawai kearah tercapainya tujuan pemerintah dan pembangunan. Dengan adanya dorongan yang telah diperlukan merupakan perangsang dalam meningkatkan prestasi pegawai dalam hal ini pegawai negeri sipil dalam jajaran Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang, maka para pegawai negeri sipil senantiasa selalu berusaha memberikan karya yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Disadari bahwa pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk menciptakan aparatur yang bersih dan berwibawa, dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan belum dapat dilaksanakan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dengan kata lain belum dapat menjadi aparatur yang bersih dan berwibawa.

Sistem prestasi kerja pada umumnya tidak memberikan penghargaan atas masa kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian, oleh sebab itu pembinaan yang hanya didasarkan pada sistem prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi mereka yang telah lama bekerja. Dalam praktek masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga makin lama orang bekerja makin cakap dan terampil dalam pekerjaannya itu. Dengan adanya pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka perlu adanya pengaturan yang antara lain: promosi, pengadaan, pengujian kesehatan, penggajian, kepangkatan dan lain-lain sebagainya.

Pembinaan karier pegawai negeri sipil secara berdaya guna dan berhasil guna akan selaras dengan tujuan pembangunan nasional yakni pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dalam artian pembangunan ditujukan kepada manusia bukan manusia untuk pembangunan. Pembinaan karier pegawai dalam suatu organisasi adalah merupakan suatu usaha yang harus terus menerus dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Sebab jika terjadi penyimpangan kerja tindakan salah urus dan perbuatan tidak disiplin lainnya adalah diakibatkan oleh tidak adanya disiplin dalam bekerja dan berkarya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.

Dengan demikian, untuk membina karier pegawai negeri sipil dan mengarahkan, maka dapat ditempuh dengan jalan menanamkan kedisiplinan pada setiap pegawai negeri sipil mulai dari pucuk pimpinan sampai pada bawahan yang paling rendah baik disiplin kerja maupun disiplin waktu. Karena dengan kedisiplinan

pegawai negeri sipil maka merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu pekerjaan untuk membina karier pegawai negeri sipil dalam organisasi.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Pembinaan karier bagi pegawai negeri sipil pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang merupakan salah satu sistem untuk mengadakan pembinaan bagi setiap pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab bagi setiap pegawai negeri sipil. Dalam rangka pengembangan karier pegawai itu merupakan suatu permasalahan yang sampai saat sekarang ini menjadi hambatan dalam melakukan setiap pekerjaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh setiap pegawai pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang yaitu kurangnya tingkat keterampilan khusus yang dimiliki oleh setiap pegawai itu sendiri, namun dalam rangka peningkatan kualitas dari masing-masing pegawai itu yakni lewat pendidikan yang merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan kualitas dari pegawai itu sendiri.

Berbagai masalah yang dihadapi Kantor Pangkalan Udara TNI AU Ujung Pandang, namun penulis membatasi pada sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil, mengingat terbatasnya waktu, biaya, dan tenaga serta luasnya masalah yang akan diteliti, maka perlu adanya Pembatasan yang akan diteliti seperti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil dalam jajaran Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang ?

2. Bagaimanakah usaha-usaha pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri sipil pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang ?
3. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri sipil pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil dalam jajaran Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang.
- b. Untuk mengetahui usaha-usaha pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri sipil pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Ujung Pandang.
- c. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri sipil pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Ujung Pandang .

2. Kegunaan Penelitian

- a. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dalam jajaran Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin Ujung Pandang lebih meningkatkan pembinaan karier pegawai negeri sipil.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan informasi bagi pemerintah dan menjadi bahan perbandingan dengan instansi lain.



- c. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan informasi di perpustakaan untuk menjadi kajian perbandingan selanjutnya yang ingin meneliti hal yang sama.

D. Kerangka Konseptual

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang termaktub dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) terutama dari kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung pula pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, undang-Undang dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat.

Berdasarkan pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di Indonesia, maka Kedudukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan, ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sebagaimana yang tercantum di dalam Ketetapan MPR RI Nomor : II/MPR/1973, tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (1973 : 114) dikemukakan bahwa :

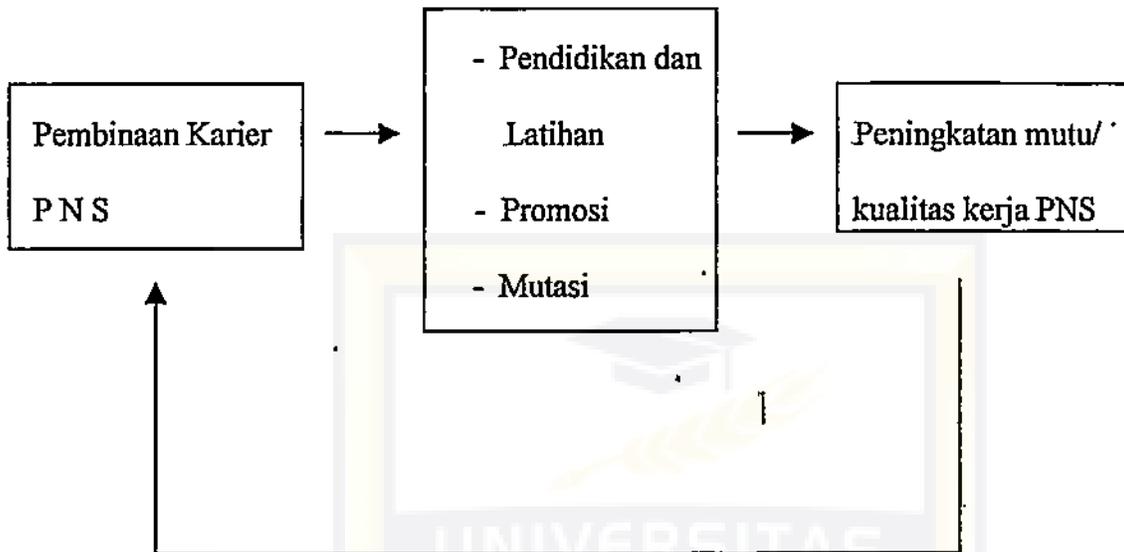
“Pembinaan, penyempurnaan dan penerbitan aparatur pemerintah, baik ditingkat Pusat maupun di tingkat Daerah termasuk perusahaan-perusahaan milik negara dan milik Daerah sebagai aparatur perekonomian negara dilakukan secara terus menerus agar dapat mampu menjadi alat yang efisien, efektif, bersih, dan berwibawa, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.”

Jadi dapat diketahui bahwa pembinaan karier pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pegawai. Oleh karena itu pembinaan karier pegawai perlu dilaksanakan secara berkesinambungan agar pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan pembangunan yang diharapkan itu, diperlukan suatu organisasi yang baik dan perlu menerapkan administrasi dan manajemen yang baik pula.

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya, maka pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang masalah kepegawaian, dengan maksud agar pelaksanaan tugas-tugas pegawai dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian di dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah pembinaan, karena dengan pembinaan adalah merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sehingga segala pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan demikian untuk melihat kerangka konseptual dapat digambarkan seperti pada bagan berikut :

Bagan Kerangka Konseptual



E. Metode Penelitian

1. Tipe dan Dasar Penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yaitu deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data dari sejumlah responden.

b. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yaitu survei yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden dengan melalui observasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang diteliti untuk memperoleh data dan bahan keterangan dalam penyusunan skripsi.

- b. Wawancara yaitu teknik penelitian dengan melakukan tanya jawab terhadap responden sesuai dengan Jumlah responden yang ditetapkan
- c. Kuesioner / angket yaitu mamba sejumlah daftar pertanyaan kemudian disebarakan kepada semua responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah keseluruhan pegawai yang ada pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin sebanyak 271 orang.

b. Sampel

Penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling (penunjukan secara langsung) sebanyak 50 orang sample responden.

4. Analisa Data yaitu data dianalisis dengan cara mentabulasi jawaban responden yang dikumpulkan dan dipersentasikan ke dalam tabel-tabel frekwensi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pembinaan

Dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan nasional seperti yang termuat dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, maka peranan pegawai negeri sangat menentukan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa kuat, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya, sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil seperti apa yang diharapkan di atas, maka pegawai negeri sipil tersebut perlu mendapat pembinaan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil seperti yang dikemukakan oleh Moekijat, (1984 : 18) menjelaskan bahwa :

“Pembinaan adalah proses pembangunan atau pengembangan yang padanya tercakup urutan-urutan pengertian mulai dari mendirikan (misalnya menanam) kemudian menumbuhkan, memelihara, pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha memperbaiki, memperbaharui serta menyempurnakan.”

Selanjutnya pengertian pembinaan telah dikemukakan oleh Musenef, (1991:11) menjelaskan bahwa :

“Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan pembangunan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian segala sesuatu yang dapat berhasil guna dan berdaya guna.”

Apabila diperhatikan pendapat tersebut di atas, maka terlihat secara jelas bahwa pembinaan dilakukan didalamnya terkandung unsur-unsur manajemen, karena tindakan pembinaan yang dilakukan ada semacam sasaran dan tujuan yang ingin dicapai sehingga kita mengadakan pembinaan. Seperti pembinaan anak yang sementara dalam proses pertumbuhannya, kita mengadakan pembinaan mental dan rohaniyah, karena diharapkan anak tersebut dapat mempunyai akhlak yang baik.

Demikian pula terhadap pembinaan pegawai, ada suatu hal yang ingin dicapai, agar pegawai yang dibina itu dapat bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna demi kepentingan organisasi.

Menurut Sastra Djatmika, (1983 : 92) dalam bukunya berjudul Hukum Kepegawaian mengemukakan bahwa :

“Pembinaan adalah usaha-usaha yang Dilakukan pemerintah untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang mempunyai sifat-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 jawabnya sebagai unsur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.”

Dari pengertian yang dikemukakan tersebut di atas adalah merupakan suatu cerminan bahwa suatu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mewujudkan kesetiaan dan melakukan aktifitas yang berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat.

Pandangan di atas juga memberikan pengertian yang pada dasarnya adalah sama namun yang menjadi perbedaan penekanan tentang adanya perencanaan yang

secara langsung menyentuh perubahan yang ingin dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dengan adanya berbagai pandangan di atas maka pembinaan pegawai negeri perlu diatur dan ditata secara menyeluruh, yaitu dengan peraturan pembinaan yang seragam bagi segenap pegawai negeri baik pegawai negeri pusat atau pegawai negeri sipil daerah, atau dengan kata lain peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil. Sebab dengan adanya pembinaan tersebut maka disamping memudahkan penyelenggaraan pembinaan dapat pula diselenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap pegawai negeri sipil.

Menurut Tri Ubaya Sakti, (1982 : 11) mengatakan bahwa :

“Pembinaan adalah suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan, uang, waktu, metode dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu dalam usaha pencapaian tujuan militer yang telah ditentukan dengan daya dan hasil sebesar-besarnya.”

Dari pengertian yang dikemukakan di atas memberikan penekanan adanya proses penggunaan manusia dan peralatan lain yang didasari dengan prinsip tertentu dalam usaha pencapaian tujuan yang berdaya guna.

Pandangan di atas juga memberikan pengertian yang pada dasarnya adalah sama, namun yang menjadi perbedaan penekanan tentang adanya perencanaan yang secara langsung menyentuh perubahan yang ingin dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pengertian pembinaan yang telah dikemukakan di atas bila dikaitkan dengan pembinaan pegawai negeri perlu diatur secara menyeluruh yaitu dengan peraturan

pembinaan yang seragam bagi segenap pegawai negeri, baik pegawai negeri sipil pusat atau pegawai negeri sipil daerah atau dengan kata lain peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil daerah kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan. Dengan adanya keseragaman pembinaan pegawai tersebut di atas maka disamping memudahkan penyelenggaraan pembinaan, dapat pula disaelenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap pegawai negeri.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan pegawai negeri sipil maka tindakan kepoliasian terhadap pegawai negeri dilakukan dengan tertib berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Landasan untuk melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur tentang kepegawaian khususnya kedudukan, kewajiban, dan hak pembinaan pegawai negeri sipil.

Dari sekian pendapat tentang pembinaan yang telah dikemukakan di atas bila dianalisa lebih mendalam maka akan ditemukan inti dari pembinaan itu sendiri. Bila menganalisa kandungan pembinaan itu akan kembali kepada proses seseorang dalam usaha mendidik agar mereka dapat bekerja dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Pembinaan pegawai negeri diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Agar pegawai negeri dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diadakan pembinaan pegawai negeri secara menyeluruh, yaitu suatu

pengaturan pembinaan yang berlaku baik bagi pegawai negeri sipil pusat atau pegawai negeri sipil daerah. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil pusat dengan sendirinya berlaku bagi pegawai negeri sipil daerah.

Pelaksanaan usaha penertiban dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik Struktur, prosedur kerja, kepegawaian pun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat berdaya guna, berhasil guna, bersih, penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.

Pembinaan yang dimaksudkan di atas dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem kerja, dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja maka perlu diadakan pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pegawai negeri secara wajar.

Dengan demikian jelas kepada kita bahwa pembinaan pegawai dimaksudkan pula untuk mengembangkan dan mewujudkan kesetiaannya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat. Sebab untuk pembinaan pegawai hendaknya diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas perusahaan/pemerintah dan tugas pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu dengan adanya pembinaan

pegawai secara berdaya guna dan berhasil guna akan sangat selaras dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu pembangunan Indonesia dalam arti kata pembangunan tersebut diwujudkan untuk manusia bukan manusia untuk pembangunan. Karena yang dibangun adalah manusia dan masyarakat. Dengan demikian maka pegawai adalah sebagai subyek dan obyek karena dia adalah pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan.

B. Pengertian Karier

Untuk menguraikan dari pengertian karier itu maka perlu melihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dimana pengertian karier itu hanya tersurat arti kandungan dari pengertian karier itu sendiri atau tidak jelas. Untuk memberikan pengertian yang jelas ada beberapa pendapat antara lain dikemukakan oleh A.W. Widjaja, (1986 : 67) menjelaskan bahwa :

“Karier dikembangkan atas dasar Pokok pikiran bahwa seseorang akan tetap bekerja dalam suatu bidang tertentu, sehingga karenanya ia diharapkan memperoleh pengalaman yang cukup banyak dan pengetahuan serta keahlian yang bertambah.”

Pengertian yang dikemukakan di atas memberikan gambaran yang jelas mengenai karier itu sendiri, yang menjadi pokok pikiran untuk melakukan setiap pekerjaan pada bidang tertentu yang diharapkan memperoleh gambaran pengalaman yang cukup serta keahlian tertentu.

Selanjutnya A.W. Widjaja, (1986 : 67) mengatakan bahwa istilah karier dipergunakan dalam bermacam-macam pengertian dikatakan bahwa :



1. Kemajuan seseorang
2. Kegemaran seseorang dalam suatu bidang
3. Serangkaian jenis pekerjaan yang berhubungan satu sama lain tidak beberapa erta (pengalaman)

Dengan demikian jelas bahwa karier merupakan suatu prestasi yang telah dicapai dalam melaksanakan pekerjaan, namun kalau kita akan melihat penjabaran sistem karier itu yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil ada sistem pembinaan karier yang baik tapi tidak dilaksanakan dengan baik akan dapat menimbulkan frustasi dengan sendirinya menimbulkan kelemahan bekerja. Oleh karena itu dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 dengan tegas digariskan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil di dasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sistem karier yang dimaksud disini adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk kepangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Sistem karier juga dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam yang dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Sistem karier dapat dibagi atas dua sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup. Yang dimaksud dengan kedua sistem tersebut adalah :

1. Sistem karier terbuka yaitu untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam suatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga negara asalkan mereka mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.
2. Sistem karier tertutup adalah sesuatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu dan tidak boleh diduduki oleh orang luar dari organisasi yang bersangkutan.

Untuk lebih jelasnya sistem karier tertutup ini mempunyai arti antara lain :

- Sistem karier tertutup dalam arti departemen yaitu jabatan yang lowong dalam suatu departemen hanya diisi oleh pegawai yang telah ada dalam departemen itu tidak boleh diisi oleh pegawai departemen lain.
- Sistem karier tertutup dalam arti Propinsi yaitu pegawai dari Propinsi yang satu tidak boleh pindah ke Propinsi lain.
- Sistem karier tertutup dalam arti negara artinya jabatan yang ada dalam organisasi pemerintah hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi pemerintah. Untuk Pengertian sistem karier tertutup dalam arti negara dimungkinkan berpindah dari departemen yang lain sistem inilah yang dianut oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974.

Penjabaran di atas telah memberikan pemahaman tentang sistem karier dalam negara yang dijadikan sebagai landasan para ilmuwan memberikan pengertian sistem karier itu sendiri, dengan demikian jelas bahwa karier adalah kemajuan yang

didasarkan pada kegemaran seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dimana pekerjaan tersebut mempunyai hubungan yang tidak erat.

Lebih lanjut karier telah dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (1994 : 121) mengemukakan bahwa :

“Karier adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Bagi banyak orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara berhati-hati.”

Dengan demikian bahwa orang-orang sukses biasanya mengembangkan berbagai rencana karier dan kemudian berupaya untuk mencapai rencana-rencana mereka. Pendek kata karier harus dikelola melalui suatu perencanaan yang cermat.

Istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Pada umumnya istilah karier tersebut dibagi dengan tiga pengertian yaitu :

- a. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hubungan kerja selama kehidupan seseorang.
- b. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membantu suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karier.
- c. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.

Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung bagian personalia atau tidak tergantung pada bagian personalia.

Titik awal pengembangan karier dimulai dari pegawai setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan, kegiatan-kegiatan tersebut mencakup :

a. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk kemajuan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (performance).

b. Exposure

Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa exposure karyawan / pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya. Para pimpinan / manajer mendapatkan exposure terutama melalui prestasi, Laporan-laporan tertulis, persentase lisan, kerja panitia pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja mereka.

c. Permintaan berhenti

Bila seseorang pegawai / karyawan melihat kesempatan karier yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai

sasaran-sasaran karier. Banyak pegawai terutama manajer professional berpindah-pindah ke tempat lain sebagai bagian strategi karier mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji dan pengalaman baru. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karier di perusahaan lain sering disebut *leveraging*. Bagaimanapun juga, bila teknik ini terlalu sering digunakan akan merugikan pegawai itu sendiri.

d. Kesetiaan organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru (yang mempunyai penghargaan tinggi, sehingga sering kecewa dengan organisasi pertama mereka). Dan para professional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi mereka). Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

e. Mentors dan Sponsor

Seseorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Pegawai atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karier . Bila mentor dapat menominasi pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer atau promosi maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan



P.P. 12 / 1952 menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah semua pegawai negeri sipil dalam dinas aktif. Tetapi di dalam penjelasannya dinyatakan kecuali pekerja harian.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, (1974 : 5) dikemukakan bahwa :

“Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam suatu jabatan negeri dan atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan-peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.”)

Berdasarkan pengertian tersebut di atas bila dianalisa secara mendalam maka akan nampak dengan jelas pengertian dan kandungan dari pengertian tersebut antara lain :

- a. Telah memenuhi syarat yang telah ditentukan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Drs. Moekiyat, (1985 : 37) mengemukakan tentang pengertian pegawai negeri bahwa :

“Pegawai Negeri adalah mereka yang telah diangkat dalam jabatan pemerintah Pusat oleh pembesar yang berwenang dan diberi gaji dari anggaran belanja negara, mata anggaran belanja pegawai yang segala sesuatu menurut peraturan-peraturan yang berlaku.”

Bila Rumusan pengertian di atas di analisis secara mendalam akan ditemukan beberapa unsur penting dari pegawai negeri itu sendiri yang antara lain :

- a. Diangkat dalam jabatan pemerintah pusat oleh pejabat yang berwenang.
- b. Diberi gaji dari anggaran belanja negara.
- c. Segala sesuatu menurut peraturan yang berlaku.

Menurut pasal 2 ayat 1 Undang-undang No 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikemukakan bahwa :

“Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai negeri sipil
- b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- a. Pegawai negeri sipil pusat
- b. Pegawai negeri sipil daerah
- c. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah,”
(1974 : 2)

Berdasarkan pembagian pegawai negeri sipil di atas bila di kaji lebih mendalam bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil pusat adalah pegawai negeri sipil pusat yang pengangkatannya dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pembiayaannya diatur dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Adapun penjabarannya uraian tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai negeri sipil pusat 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-daerah dan Kepanitraan pengadilan.
- b. Pegawai negeri sipil pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan

- c. Pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom
- d. Pegawai negeri pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain
- e. Pegawai negeri sipil pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, seperti Hakim pada Pengadilan negeri dan Pengadilan tinggi dan lain-lain

Pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah otonom. Penjabaran dari pegawai negeri sipil daerah itu merupakan suatu pegawai negeri sipil yang diangkat oleh daerah yang bersangkutan dan menyangkut pembiayaan gajinya di bebankan kepada daerah yang menyangkut lewat pendapatan dan belanja daerah.

Dengan demikian jelas bahwa sasaran utama pegawai negeri sipil tidak lain adalah bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai negeri sipil yang diberikan tugas oleh pemerintah dan masyarakat dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan dengan baik, tugas pelayanan kepada masyarakat luas, dan kepada pegawai maupun kepada atasan.

- a. Menyelenggarakan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana terhadap seluruh unsur dalam Kesatuan Pangkalan TNI AU Hasanuddin.
- b. Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada komandan Pangkalan TNI AU Hasanuddin dan seluruh jajaran Kesatuan Pangkalan TNI AU Hasanuddin
- c. Memberikan informasi kepada pihak di jajaran Pangkalan TNI AU Hasanuddin yang ada hubungannya dengan kedinasan

3. Fungsi

Di dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya Sekretariat Pangkalan TNI AU Hasanuddin mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Koordinasi dalam arti membina kerja sama di seluruh jajaran bawahannya.
- b. Pelayanan dalam arti memberikan pelayanan teknis dan administratif bagi seluruh satuan organisasi dalam perawatan Lanud Hasanuddin.
- c. Perencanaan dalam arti membina urusan tata usaha, mengelola dan membina kepegawaian di Sekretariat Lanud Hasanuddin .
- d. Pembinaan organisasi dalam arti melakukan pembinaan terhadap bawahannya mengenai pentingnya berorganisasi untuk pencapaian tujuan.
- e. Membina kedisiplinan kerja dalam arti melaksanakan pembinaan kepada para bawahannya agar selalu berbuat dan bertindak disiplin.

B. Keadaan Pegawai

Pegawai sebagai sarana administrasi dan manajemen yang paling menentukan

Tabel 2
Keadaan Jumlah Pegawai Menurut Golongan Pada
Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin

No	Golongan	Frekuensi	Keterangan
1.	I	12	
2.	II	226	
3.	III	57	
4.	IV	6	
Jumlah		271 orang	

Sumber Data : Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin, Tahun 2000

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat memberikan gambaran tentang hubungan antara satu dengan yang lainnya yaitu hubungan kerja antara top manajer, midel manajemen dan lower manajemen sebagai pelaksana. Dengan struktur organisasi di maksudkan agar semua anggota organisasi dapat berjalan dengan baik.

Struktur organisasi yang dibentuk pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah sebagai berikut :

1. KASET (Kepala Sekretariat)
2. KAUR LAKMINU (Kepala Urusan Administrasi Umum)
3. KAUR ARSIP (Kepala Urusan Arsip)
4. KAUR BLIK (Kepala Urusan Publikasi)

Adapun bagan struktur organisasi pangkalan TNI AU Hasanuddin terlampir.

1. Kaset (Kepala Sekretariat)

- a. Set adalah staf pembantu / pelaksana pelayanan Lanud dalam menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan umum.
- b. Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut pada butir (a).

Set mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :

1. Melaksanakan pembinaan kesekretariatan umum di lingkungan Lanud.
 2. Melaksanakan korespondensi, dokumentasi, publikasi, penggandaan dan ketatalaksanaan perkantoran di lingkungan Lanud.
 3. Melaksanakan pendinamisasian kearsipan dan pelaksanaan Pos militer TNI AU.
 4. Mengadakan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan administrasi umum di lingkungan Lanud.
 5. Menyiapkan rapat-rapat dinas serta menyusun dan menyajikan risalah hasil rapat dilaksanakan di lingkungan Lanud.
 6. Mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi-instansi terkait di dalam dan di luar Lanud untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya.
- c. Set dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :
 1. Urusan pelaksanaan administrasi umum, disingkat Uralakminu.
 2. Urusan dokumentasi dan publikasi disingkat Urdokblik.
 3. Urusan arsip, disingkat Ursip.
 - d. Set dipimpin oleh Kepala Sekeretariat, disingkat Kaset yang dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab berpangkat Kapten.

e. Kaset dijabat oleh seorang Perwira Pertama TNI AU berpangkat Kapten.

2. Kaur Lakminu (Kepala Urusan Administrasi Umum)

a. Urlakminu adalah staf pelaksana Set dalam bidang kesekretariatan yang meliputi korespondensi, ketatalaksanaan perkantoran dan menyelenggarakan Pos AU di lingkungan Lanud.

b. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut pada butir di atas, Urlakminu mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :

1. Menerima, memeriksa / meneliti, menyeleksi, memberi nomor kode mengagenda, memberi cap terhadap surat / naskah yang akan dikirim atau diteruskan kepada para pejabat di lingkungan Lanud.

2. Menata secara tertib (filing) surat/naskah yang diterima / dikirim menurut sistem tata usaha, membuka / menutup Takah, mengendalikan pengedarannya menurut BIP (Buku Induk Persoalan), meneliti serta memelihara kerapihan / kebenaran Takah serta perlakuan yang benar terhadap Takah dan menyimpannya.

3. Metedaksi surat / naskah, meneliti redaksi dari yang akan dimintakan tanda tangan komandan, meneliti cara penulisan/pengetikan yang disesuaikan denganperaturan, meneliti kebenaran referensi yang digunakan dan diisi yang sesuai dengan kebijaksanaan komandan

c. Urlakminu dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh

1. Sub Urusan Administrasi Takah, disingkat Suburminkah.



2. Sub Urusan Disposisi Pos, disingkat Suburdisipos.
 3. Sub Urusan Produksi, disingkat Suburprod.
- d. Urlakminu dipimpin oleh Kepala Urusan Pelaksanaan Administrasi Umum, disingkat Kaurlakminu yang dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kaset.
 - e. Kaurlaminu dijabat oleh seorang Perwira Pertama TNI AU berpangkat Letnan Satu.
3. Kaur Urdokblik
- a. Urdokblik adalah staf pembantu / pelaksana Set dalam bidang penertiban produksi, reproduksi dan penyimpanan barang cetakan.
 - b. Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut pada Urdokblik mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :
 1. Melaksanakan penstensilan, foto copy dan penjilidan.
 2. Mengadakan pengawasan dan pengendalian di dalam penggunaan publikasi sesuai ketentuan yang berlaku.
 3. Melaksanakan penyimpanan dokumen, baik dari kesatuan lain maupun yang diproduksi oleh pangkalan.
 - c. Urdokblik dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :
 1. Sub Urusan Dokumentasi
 2. Sub Urusan Publikasi

- d. Urdokblik dipimpin oleh Kepala Urusan Publikasi di singkat Kaurdokblik yang dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kaset.
- e. Kaurdokblik dijabat oleh seorang Perwira Pertama TNI AU berpangkat Letnan Satu.

4. Kursip

Ursip adalah staf pembantu / pelaksana Set dalam bidang pengurusan arsip Lanud. Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut Ursip mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menerima memeriksa / menggandakan memberi cap semua arsip yang diterima maupun akan diteruskan kepada badan arsip yang lebih tinggi.
2. Mencatat / mengatur arsip yang akan disimpan menurut sistem yang telah ditentukan arsip dinas dan selanjutnya meminta kembali bila akan digunakan sebagai referensi.
3. Menyajikan arsip yang diminta oleh pejabat yang berwenang untuk menggunakan arsip dinas dan selanjutnya meminta kembali bila telah selesai digunakan sebagai referensi.
4. Memelihara dan merawat semua arsip / document yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya.
5. Melaksanakan penilaian terhadap arsip yang bernilai dua tahun dan lebih dari dua tahun.

6. Mengatur dan mengawasi distribusi dan penerimaan arsip kepada pejabat di lingkungan Lanud atau kepada badan arsip yang lebih tinggi sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.
7. Memusnahkan
8. dan Kasi-intelud dengan surat perintah Danlanud.
9. Melaksanakan penyaluran arsip ke Setumau.

Ursip dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

1. Sub Urusan Administrasi arsip, disingkat Suburminsip
2. Sub Urusan Perawatan Arsip
3. Sub Urusan Penghapusan Arsip

Ursip dipimpin oleh Kepala Urusan Arsip, yang dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kaset.

Kursip dijabat oleh seorang Perwira Pertama TNI AU berpangkat Letnan Satu.

5. Disops

Disops adalah pembantu pimpinan / pelaksana Lanud dalam menyelenggarakan kegiatan operasi udara, dukungan operasi udara dan penyiapan pangkalan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut Disops mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kesiapan operasi dan latihan
2. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kesiapan pelayanan penerbangan serta kegiatan keselamatan terbang dan kerja.

3. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan pengamanan.
4. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan operasi keamanan dan pertahanan pangkalan udara.
5. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan kesiapan angkutan dalam rangka mendukung kesiapan organisasi operasi.
6. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pembinaan potensi kedirgantaraan.
7. Mengadakan kerja sama dengan staf dan satuan di lingkungan Lanud untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya.
8. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Danlanud khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Disops dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

1. Seksi Base Operation
2. Seksi Angkutan
3. Seksi Keamanan dan Pertahanan Pangkalan
4. Seksi Pembinaan Potensi Dirgantara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri

Sistem pembinaan karier pegawai negeri dimaksudkan untuk lebih menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diembannya. Mengingat pegawai negeri sipil merupakan unsur negara tetapi juga adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Karena itu dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara tetapi juga harus dilihat dan diperhatikan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasiannya antara kepentingan dinas dan kepentingan perorangan, maka kepentingan dinaslah yang diutamakan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok pembinaan pegawai bukan hanya didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja tetapi adalah perpaduan antar sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik sistem karier dan sistem prestasi kerja dapat dipadukan secara serasi. Sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan dengan pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin, dalam pelaksanaannya ditempuh dengan cara perpaduan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja. Dimana dari kedua sistem itu apabila tidak dipadukan akan nampak kelemahan dan kekurangan dari kedua



sistem tersebut. Dengan demikian, pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasilan kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi.

Dapat dikatakan bahwa sistem karier adalah sistem pegawai negeri sipil dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan. Kemudian pengembangan yang lebih lanjut masa kerja, pengalaman, kesehatan, pengabdian, syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan.

Dalam sistem karier kemungkinan pada dasarnya terbagi atas dua yaitu :

1. Sistem pembinaan karier tertutup adalah bahwa pangkat dan jabatan yang ada dalam organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai negeri yang sudah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang lain.
2. Sistem karier terbuka adalah bahwa untuk menduduki jabatan lowongan dalam suatu organisasi, terbuka bagi setiap warga negara asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan lowongan itu.

Sedangkan pembinaan pegawai dengan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem pegawai dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh orang tersebut. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya itu harus terbukti secara syah.

Selanjutnya bukan hanya dari kenaikan jabatan saja yang harus didasarkan dari hasil ujian tetapi untuk kenaikan gaji dan pangkat juga harus lulus ujian terlebih

dahulu. Pada sistem ini tidak mengenal adanya pemberian penghargaan atas masa kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian oleh sebab itu pembinaan pegawai yang hanya didasarkan pada prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi pegawai yang telah bekerja pada kantor tersebut.

Perlu diingat bahwa praktek kerja dalam arti masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga semakin lama orang bekerja dalam suatu bidang, maka seorang pegawai tersebut akan mahir dalam bidangnya tersebut. Oleh karena itu, bahwa dengan dipadukannya kedua sistem di atas maka pembinaan pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin telah dapat memperlihatkan prestasi kerja yang baik, namun demikian dalam pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri tersebut secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Karier
Pegawai Pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	14	28
2.	Baik	18	36
3.	Cukup Baik	12	24
4.	Kurang Baik	4	8
5.	Tidak Baik	2	4
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari tabel tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah baik. Hal ini

dapat dilihat masing-masing memberikan penilaiannya sangat baik yakni 14 orang responden atau 28 %, selanjutnya yang mengatakan penilaiannya baik ada 18 orang responden atau 36 %, yang mengatakan penilaiannya cukup baik 12 orang responden atau 24 %, yang mengatakan kurang baik 4 orang responden atau 8 %, dan yang mengatakan tidak baik ada 2 orang responden atau 4 %.

Berdasarkan Tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan sistem pembinaan karier dan sistem prestasi kerja yang dipadukan pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin pelaksanaannya adalah sesuai dengan pelaksanaan pembinaan pegawai.

Pengembangan karier merupakan salah satu bentuk pengembangan tingkat kesejahteraan para pegawai, oleh karena itu pembinaan karier bagi pegawai negeri merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu bagi pegawai negeri. Pembinaan pegawai merupakan suatu langkah maju yang ditempuh oleh pemerintah dalam meningkatkan pencapaian daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penyelenggaraan pembinaan pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin sebagai penjelmaan terhadap Undang-Undang Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 khususnya pada pasal 34 Undang-Undang Pokok Kepegawaian memberikan suatu penekanan bahwa demi menjamin kelancaran pembinaan pegawai negeri maka dibentuklah suatu badan yang membantu Presiden dalam mengatur dan menyelenggarakan pembinaan pegawai negeri. Kandungan dari penjabaran itu memberikan penekanan bahwa pengembangan pegawai negeri perlu adanya suatu

lembaga pendidikan, sehingga lewat lembaga pendidikan itu nampak ada tingkat keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan

Konsekuensi logis terhadap pembinaan pegawai dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU memperlihatkan sistem pembinaan yang berdasarkan dengan tingkat kesenioran dan tingkat pemahaman terhadap bidang pegawai yang pegawai itu kuasai.

Pembinaan karier pegawai dalam Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin berdasarkan dengan hasil penelitian diperoleh keterangan dari responden bahwa pembinaan karier yang telah diterapkan oleh para aparat yang ada dalam Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin telah menganut sistem kepangkatan senior golongan disertai dengan tingkat kecakapan yang dimiliki setiap pegawai. Faktor yang menyebabkan sehingga pembinaan karier pegawai berdasarkan dengan kesenioran dalam artian lamanya bekerja pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin karena dianggap orang punya pengalaman tentang kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu unit kerja atau dalam suatu kantor.

Berkaitan dengan itu maka menurut hasil wawancara kepada responderi menjelaskan bahwa sistem pembinaan karier pegawai selama ini tetap berpatokan pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pembinaan pegawai Negeri pasal 12 dikemukakan, yaitu :

- a. Pembinaan pegawai negeri diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

b. Pembinaan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan berdaya guna dan berhasil guna dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Dari uraian di atas dapat memberikan penekanan bahwa sistem pembinaan karier pegawai negeri dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin bahwa sistem pembinaan yang diterapkan karier dan prestasi kerja disertai dengan tingkat kesenioran dalam kantor tersebut. Bila menganalisa sistem yang telah dikemukakan di atas dapat memberikan suatu gambaran bahwa pembagian tugas dan pekerjaan terhadap pegawai didasarkan atas kecakapan disertai dengan tingkat pendidikan apa yang mereka miliki.

Lebih lanjut pengamatan penulis selama penelitian dilapangan ternyata bahwa dalam pembinaan prestasi atau karier pegawai dalam menduduki jabatan tertentu masih tetap memprioritaskan pegawai yang mempunyai pendidikan lebih cepat dipromosikan, ketimbang pegawai yang mempunyai pendidikan sangat rendah untuk menduduki jabatan tertentu.

Perkembangan kepegawaian dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin tentang penanganan kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 pasal 12 tersebut. Hal ini merupakan pertanda bahwa penempatan pegawai dalam satu jabatan tertentu betul-betul memperhitungkan pengalaman kerja disertai dengan keterampilan.



Untuk melihat sistem pembinaan karier pegawai dalam jajaran Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin berdasarkan dengan hasil pengedaran kuesioner digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Sistem Pembinaan Karier
Pegawai Pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	14	28
2.	Setuju	18	36
3.	Cukup Setuju	12	24
4.	Kurang Setuju	6	12
5.	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari tabel tersebut memperlihatkan bahwa sistem pembinaan karier pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah setuju. Hal ini masing-masing responden memberikan penilaiannya sangat setuju 14 orang responden atau 28 %, selanjutnya yang mengatakan setuju 18 orang responden atau 36 %, yang mengatakan cukup setuju ada 12 orang responden atau 24 %, serta yang mengatakan kurang setuju 6 orang responden atau 12 %, sedangkan yang mengatakan tidak setuju tidak ada. Dengan demikian jelas bahwa sistem pembinaan karier pegawai yang diterapkan pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin telah menerapkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 khususnya dalam pasal 12 sehingga hal inilah yang merupakan penyebab sehingga responden memberikan jawaban setuju.

Untuk jenis tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 36 % dari 50 orang responden, menurut analisis penulis bahwa yang memberikan jawaban setuju karena penerapan sistem pembinaan karier bagi pegawai negeri dalam jajaran Kantor pangkalan TNI AU Hasanuddin, para pimpinan telah memperhitungkan dengan baik dalam mempromosikan setiap pegawai untuk jabatan tertentu. Prinsip pembinaan karier yang dianut oleh pimpinan menerapkan sistem kesenioran pegawai. Dan mereka yang mengatakan kurang setuju karena hal ini dilatar belakangi oleh adanya unsur kekecewaan dalam penempatan setiap unit kerja atau adanya unsur kekecewaan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dan mereka tidak ditempatkan pada tempat yang mereka inginkan.

Penerapan sistem pembinaan karier pegawai negeri merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh setiap unit kerja terhadap peningkatan kualitas bagi pegawai negeri yang mempunyai tingkat kecerdasan untuk dapat dikembangkan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1993 telah mengamanatkan kepada pihak pemerintah sedapat mungkin pembinaan pegawai dalam setiap Kantor agar selalu diperhatikan, karena pembinaan pegawai negeri salah satu langkah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

Pembinaan karier setiap pegawai dalam unit kerja sebagai langkah maju yang ditempuh oleh para aparat dalam mengurangi tingkat kebosanan pegawai melakukan kegiatan setiap hari, karena adanya pergeseran tempat duduk dalam artian penggantian pekerjaan setiap pegawai merupakan alternatif untuk menanggulangi tingkat kebosanan bagi setiap pegawai pada setiap unit kerja atau kantor.

Pembagian pekerjaan dalam setiap kantor merupakan suatu upaya untuk membuka wawasan bagi setiap pegawai negeri terhadap setiap pegawai adanya pembagian pekerjaan secara bergilir akan dapat memberikan wawasan yang luas setiap pekerjaan jangan hanya mengetahui satu macam pekerjaan saja.

Untuk melihat sistem pembinaan karier pegawai negeri lewat kesenioran dalam memangku jabatan dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai
Lewat Kesenioran Dalam Menduduki Jabatan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	14	28
2.	Setuju	20	40
3.	Cukup Setuju	12	24
4.	Kurang Setuju	4	8
5.	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari tabel di atas memberikan gambaran singkat tentang sistem pembinaan karier pegawai negeri dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dimana dalam Tanggapan responden sangat setuju yakni 14 orang responden atau 28 %, selanjutnya yang memberikan penilaian setuju ada 20 orang responden atau 40%, yang mengatakan penilaiannya cukup setuju ada 12 orang responden atau 24 %, yang

mengatakan kurang setuju ada 4 orang responden atau 8 %, dan yang mengatakan tidak setuju tidak ada. Jadi dengan demikian jelas bahwa responden yang mengatakan setuju demikian karena dilatar belakangi oleh adanya pengalaman kerja sungguh dirasakan adanya keunggulan-keunggulan dialami oleh orang yang mempunyai pengalaman kerja cukup lama. Dengan demikian dapat dipahami bahwa orang yang mempunyai pengalaman tentunya banyak mengetahui permasalahan dalam kantor dan tentunya telah banyak mendapatkan bimbingan dari pimpinan hal inilah yang merupakan salah satu alternatif sehingga responden itu memberikan jawaban setuju.

Gambaran tentang pembinaan karier pegawai negeri berdasarkan dengan kesenioran dalam artian lamanya bekerja dalam suatu kantor untuk dapat dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian jelas bahwa pegawai yang mempunyai pengalaman kerja cukup lama lebih dapat memberikan tingkat kedewasaan dalam mengambil setiap tindakan, dan dalam mengeluarkan setiap kebijaksanaan tentunya lebih diwarnai oleh pertimbangan-pertimbangan rasional dalam mengambil kebijaksanaan.

Sistem pembinaan karier pegawai negeri dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin berdasarkan dengan tingkat kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menduduki jabatan pada setiap unit kerja, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier
Pegawai Melalui Tingkat Kecakapan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	16.	32
2.	Setuju	19	38
3.	Cukup Setuju	14	28
4.	Kurang Setuju	1	2
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa pembinaan karier pegawai melalui kecakapan pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah setuju. Hal ini dapat dilihat masing-masing responden mengatakan penilaiannya sangat setuju yakni 16 orang responden atau 32 %, selanjutnya yang mengatakan setuju ada 19 orang responden atau 38 %, dan yang mengatakan cukup setuju ada 14 orang responden atau 28 %, serta yang mengatakan kurang setuju ada 1 orang responden atau 2 %. Jadi jenis tanggapan responden yang mengatakan setuju terhadap sistem pembinaan karier pegawai melalui tingkat kecakapan dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin disebabkan karena pembinaan karier pegawai melalui tingkat kecakapan yang dimiliki pegawai cukup untuk dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi. Karena tingkat kecakapan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai setiap sasaran, hal inilah yang merupakan penyebab sehingga responden itu memberikan jawaban demikian. Dan tanggapan responden masih ada yang

mengatakan kurang setuju terhadap pembinaan karier pegawai ini disebabkan oleh karena setiap pegawai yang ingin dipromosikan pada salah satu jabatan senantiasa harus didukung oleh tingkat kecakapan, karena tingkat kecakapan merupakan hal yang sangat menentukan dalam memimpin para bawahan yang dibawah. Sehingga kurang setuju responden berpendapat kalau pembinaan karier semuanya berdasarkan pada tingkat kecakapan akan dapat membawa negatif terhadap pegawai yang sudah senior dalam kantor, hal inilah yang menyebabkan sehingga para responden itu memberikan jawaban atau penilaian kurang setuju.

Dengan demikian jelas bahwa salah satu alternatif yang terbaik dalam pembinaan karier para pegawai adalah berdasarkan pada tingkat kecakapan sehingga pegawai semua berpikir untuk lebih memacu dirinya dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diembannya itu.

B. Usaha-Usaha Pelaksanaan Pembinaan Karier Pegawai Negeri

Tingkat pembinaan karier yang Dilakukan oleh para aparat pimpinan dalam jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dilihat dari tingkat pembinaan karier pegawai salah satu usaha yang dilakukan adalah pembinaan karier melalui tingkat pendidikan yang selama ini diterapkan oleh Pimpinan Pangkalan TNI AU Hasanuddin. Untuk tingkatan pendidikan yang dilihat dari sistem pembinaan karier pegawai negeri melalui pendidikan khusus seperti penataran, kursus, latihan, pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Tingkat pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan Udara TNI AU Hasanuddin menurut salah seorang responden menjelaskan bahwa sistem

pembinaan karier pegawai negeri selama ini diterapkan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan peningkatan tingkat kemampuan para aparat untuk melaksanakan pekerjaan demi meningkatkan kualitas pekerjaan setiap pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diperoleh gambaran bahwa penekanan terhadap adanya pembinaan karier pegawai negeri tentang peningkatan aparat yang siap untuk bekerja, dan memberikan kualitas hasil yang menentukan hasil yang telah dihasilkan. Peningkatan kemampuan aparat sangat menentukan hasil terhadap setiap pegawai. Untuk melihat kelancaran tingkat pembinaan karier pegawai negeri melalui pendidikan khusus dalam Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin berdasarkan hasil pengolahan kusioner dapat digambarkan seperti pada tabel berikut :

Tabel 7
Tanggapan Responden Tentang Kelancaran Pembinaan
Karier Melalui Tingkat Pendidikan Khusus

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat lancar	15	30
2.	Lancar	21	42
3.	Cukup lancar	12	24
4.	Kurang lancar	2	4
5.	Tidak lancar	-	-
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kusioner; Tahun 2000

Dari tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa kelancaran pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri melalui tingkat pendidikan khusus pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah lancar. Untuk melihat dengan jelas hal

tersebut dapat diperoleh keterangan dari masing-masing responden yang mengatakan sangat lancar yakni 15 orang responden atau 30 %, selanjutnya yang mengatakan lancar yakni 21 orang responden atau 42 %, yang mengatakan cukup lancar 12 orang responden atau 24 %, sedangkan yang mengatakan kurang lancar 2 orang responden atau 4 %, dan yang mengatakan tidak lancar tidak ada.

Jadi dengan demikian dapat diperoleh gambaran bahwa yang mengatakan lancar karena sungguh dirasakan adanya keuntungan atau manfaat atas adanya pendidikan khusus terhadap pembinaan karier pegawai negeri tersebut. Sedangkan masih ada responden yang mengatakan kurang lancar disebabkan karena adanya pegawai yang masih tidak memahami adanya proses dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, hanya lewat pendidikan baru dapat pegawai itu dapat memberikan peningkatan dan kualitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, hal ini merupakan penyebab sehingga responden mengatakan kurang lancar atas adanya pendidikan khusus terhadap peningkatan kualitas pegawai negeri.

Untuk itu betapa besarnya pembinaan karier bagi pegawai negeri yang telah dilaksanakan oleh jajaran Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin terhadap peningkatan kualitas pegawai negeri, pembinaan pegawai negeri banyak macamnya tergantung kepada sejauh mana tingkat kecakapan pimpinan untuk mengarahkan dengan jalan yang dapat ditempuh meningkatkan kualitas pegawai.

Pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dilihat dari adanya promosi dalam menduduki jabatan pada setiap unit tertentu. Untuk pembinaan karier melalui promosi dalam menduduki suatu jabatan

berdasarkan hasil wawancara penulis kepada salah seorang responden mengemukakan bahwa pembinaan karier pegawai dapat memberikan nilai positif terhadap pengembangan karier bagi setiap pegawai negeri yang berprestasi yang dapat lebih meningkatkan gairah bekerja lebih tinggi.

Promosi pada setiap kantor merupakan salah satu alternatif yang sangat baik dalam rangka pembinaan karier pegawai negeri yang telah memiliki tingkat kemampuan untuk berprestasi. Sebab pengaruh pimpinan terhadap aparat dalam meningkatkan prestasi pegawai sangat menentukan, karena keberadaan seseorang pimpinan terhadap pengembangan karier pegawai, oleh karena itu peningkatan prestasi bagi setiap pegawai merupakan suatu langkah yang sangat menentukan bagi setiap pegawai.

Untuk melihat pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor pangkalan TNI AU Hasanuddin melalui promosi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier
Pegawai Melalui Promosi Jabatan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	14	28
2.	Baik	22	44
3.	Cukup Baik	13	26
4.	Kurang Baik	1	2
5.	Tidak Baik	-	-
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa pembinaan karier pegawai negeri melalui promosi jabatan pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah baik. Hal ini terlihat dengan masing-masing yang mengatakan sangat baik 14 orang responden atau 28 %, selanjutnya yang mengatakan penilaiannya baik yakni 22 orang atau 44 %, yang mengatakan cukup baik 13 orang responden atau 26 %, dan yang mengatakan kurang baik sebanyak 1 orang responden atau 2 %, sedangkan yang mengatakan penilaiannya tidak baik tidak ada.

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang memberikan penilaiannya baik karena pembinaan karier pegawai melalui promosi jabatan dapat memberikan hasil dan gairah kerja bagi setiap pegawai yang ingin meningkatkan kariernya, hal inilah merupakan salah satu indikator sehingga responden paling banyak mengatakan pembinaan karier melalui promosi jabatan adalah baik. Dan responden yang memberikan tanggapannya kurang baik karena masih ada pegawai yang kurang mengerti tentang pembinaan karier pegawai melalui promosi jabatan secara tiba-tiba hal merupakan salah satu indikator sehingga responden memberikan jawaban kurang baik.

Selanjutnya tingkat upaya pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dilaksanakan pada kantor tersebut, secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9

Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karier Pegawai
Negeri Berdasarkan Pendidikan Formal dan Non Formal



No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Melalui Pendidikan Formal	16	32
2.	Melalui Pendidikan Non Formal	14	28
3.	Melalui Pendidikan Formal dan Non Formal	20	40
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa pembinaan karier pegawai negeri berdasarkan pendidikan formal dan non formal, masing-masing responden memberikan tanggapannya yang mengatakan pembinaan karier pegawai melalui pendidikan formal yakni 16 orang responden atau 32 %, menurut responden memberikan jawaban karena dianggap pegawai yang memiliki pendidikan formal itu dapat memiliki suatu pola pemikiran lebih baik dan mampu untuk bekerja yang lebih rasional serta dedikasi lebih tinggi. Selanjutnya jenis tanggapan melalui pendidikan non formal sebanyak 14 orang responden atau 28 % ini dianggap pegawai yang telah melalui pendidikan non formal telah banyak mendapatkan keterampilan dan dapat bekerja secara cepat dan tepat. Sedangkan yang mengatakan melalui pendidikan formal dan non formal sebanyak 20 orang responden atau 40 % menurut responden memberikan jawabannya demikian karena mereka menganggap pegawai yang telah

mendapatkan pendidikan formal dan non formal dapat bekerja secara sempurna pada setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pembinaan karier pegawai negeri lewat pendidikan atau lembaga pendidikan, dimana pada prinsipnya memberikan pemahaman mengenai pentingnya pendidikan baik pendidikan formal maupun informal bagi setiap pegawai negeri dalam rangka meningkatkan pembinaan kariernya.

C. Kendala-kendala Dalam Pembinaan Karier Pegawai Negeri

Pembinaan karier pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin mengalami suatu kendala dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas para aparat. Pengembangan berbagai aspek dalam suatu kantor senantiasa dirintangi oleh berbagai kendala-kendala dimana setiap kendala itu memerlukan adanya pola-pola tertentu untuk mengatasinya.

Pengembangan karier setiap pegawai negeri mempromosikan aparat pada jenjang yang lebih tinggi. Untuk kendala-kendala selama ini dialami oleh Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin, berdasarkan dengan hasil wawancara penulis dengan salah seorang responden mengenai kendala-kendala dalam pembinaan karier pegawai negeri mengemukakan kendala utama yang dialami oleh setiap pegawai negeri dalam mengembangkan kariernya yaitu keterbatasan kemampuan dimiliki oleh setiap pegawai negeri.

Berdasarkan dengan hasil wawancara tersebut dikaitkan pula dengan hasil pengolahan kuesioner mengenai kendala-kendala yang dialami oleh setiap pegawai negeri dapat digambarkan seperti tabel berikut ini :

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pegawai
Dalam Pembinaan karier Pegawai Negeri

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat mampu	7	14
2.	Mampu	10	20
3.	Cukup mampu	15	30
4.	Kurang mampu	14	26
5.	Tidak mampu	4	8
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa kendala dalam pembinaan pegawai yaitu kemampuan pegawai dalam pembinaan karier pegawai negeri adalah cukup mampu. Hal ini dapat dilihat dengan adanya responden yang mengatakan sangat mampu yakni 7 orang responden atau 14 %, selanjutnya yang mengatakan penilaiannya mampu yakni 10 orang responden atau 20 %, yang mengatakan cukup mampu 15 orang responden atau 30 %, yang mengatakan kurang mampu ada 14 orang responden atau 28 %, yang mengatakan tidak mampu 4 orang responden atau 8 %. Jadi dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kendala dalam pembinaan pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin yakni masih ada pegawai yang

kurang mampu atau dengan kata lain masih adanya keterbatasan kemampuan pegawai untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selanjutnya salah satu penyebab menjadi kendala dalam pembinaan karier pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah menyangkut penyediaan sarana dan prasarana untuk mendidik aparat Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin, untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Tanggapan Responden Terhadap Penyediaan Sarana
Dan Prasarana Untuk Mendidik Aparat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat mendukung	4	8
2.	Mendukung	2	16
3.	Cukup mendukung	13	26
4.	Kurang mendukung	15	30
5.	Tidak mendukung	10	20
Jumlah		50	100 %

Sumber Data : Hasil pengolahan kuesioner, Tahun 2000

Dari tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa faktor sarana dan prasarana untuk mendidik aparat yang ada pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin adalah kurang mendukung. Hal ini masing-masing responden mengatakan sangat mendukung yakni 4 orang responden atau 8 %, selanjutnya yang mengatakan mendukung 8 orang responden atau 16 %, yang mengatakan cukup mendukung ada

13 orang responden atau 26 % serta yang mengatakan kurang mendukung 10 orang responden atau 20 %.

Jadi jelas bahwa sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam rangka pembinaan karier pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin belum mendukung karena terbukti bahwa pendidikan perwira khususnya Pegawai Negeri TNI AU belum ada dilaksanakan pada kantor tersebut karena semuanya masih terpusat di Jawa. Demikian pula dengan pegawai negeri sipil apabila diikuti dalam pembinaan karier untuk meningkatkan kariernya masih diutus keberbagai tempat pendidikan dan pelatihan.

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

1. Sistem pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin telah menganut sistem pembinaan karier berdasarkan sistem kepangkatan senior golongan disertai dengan tingkat kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri. Sistem kesenioran yang diterapkan ini karena dianggap pegawai lebih mempunyai pengalaman kerja yang tentunya banyak pengetahuan yang dibarengi dengan pendidikan yang cukup memadai. Untuk pembinaan karier pegawai yang berdasarkan kesenioran dan kecakapan keduanya telah mendapat tanggapan yang baik dari responden dalam arti kedua hal tersebut mendapat dukungan.
2. Usaha-usaha pembinaan karier pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dapat memberikan suatu gambaran bahwa besarnya usaha tingkat pembinaan yang dilakukan telah nampak dengan jelas peranan aktif yang dilakukan oleh pimpinan.
3. Kendala-kendala yang dialami oleh pimpinan Kantor pangkalan TNI AU Hasanuddin yakni keterbatasan kemampuan aparat yang kurang mampu, dan keterbatasan sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

1. Sistem pembinaan karier pegawai negeri pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin telah menganut sistem pembinaan karier berdasarkan sistem kepangkatan senior golongan disertai dengan tingkat kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri. Sistem kesenioran yang diterapkan ini karena dianggap pegawai lebih mempunyai pengalaman kerja yang tentunya banyak pengetahuan yang dibarengi dengan pendidikan yang cukup memadai. Untuk pembinaan karier pegawai yang berdasarkan kesenioran dan kecakapan keduanya telah mendapat tanggapan yang baik dari responden dalam arti kedua hal tersebut mendapat dukungan.
2. Usaha-usaha pembinaan karier pegawai pada Kantor Pangkalan TNI AU Hasanuddin dapat memberikan suatu gambaran bahwa besarnya usaha tingkat pembinaan yang dilakukan telah nampak dengan jelas peranan aktif yang dilakukan oleh pimpinan.
3. Kendala-kendala yang dialami oleh pimpinan Kantor pangkalan TNI AU Hasanuddin yakni keterbatasan kemampuan aparat yang kurang mampu, dan keterbatasan sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam pelaksanaan pembinaan karier pegawai negeri tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1995. Manajemen Penelitian, Jakarta CV: Rineka Cipta
- Handayani, Soewarno, 1986. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Gunung Agung.
- Kansil, CST, 1985. Sistem Pemerintahan Indonesia, Jakarta : Bina Aksara.
- Manullang, 1986. Pengembangan Pegawai, Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- _____, 1992. Manajemen Personalia, Jakarta : Gunung Agung
- Musanef, 1983. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Gunung Agung
- Moekijat, 1985. Manajemen Kepegawaian, Bandung Alumni.
- Nainggolan, H, 1987. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Yogyakarta : Perja.
- Nitesemito, S.Alex, 1983 . Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, S.P, 1989. Filsafat Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.
- Triatmaja, Sudiby, 1983. Hukum Kepegawaian, Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- The Liang Gie, 1983. Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Widjaya, A.W, 1986. Administrasi Kepegawaian, Jakarta : Rajawali Press.
- Zainun, Buchari, 1990. Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia, Jakarta : Haji Masagung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1995. Manajemen Penelitian, Jakarta CV: Rineka Cipta
- Handayaniingrat, Soewarno, 1986. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Gunung Agung.
- Kansil, CST, 1985. Sistem Pemerintahan Indonesia, Jakarta : Bina Aksara.
- Manullang, 1986. Pengembangan Pegawai, Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- _____, 1992. Manajemen Personalia, Jakarta : Gunung Agung
- Musanef, 1983. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Gunung Agung
- Moekijat, 1985. Manajemen Kepegawaian, Bandung Alumni.
- Nainggolan, H, 1987. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Yogyakarta : Perja.
- Nitesemito, S.Alex, 1983 . Manajemen Personalia, Jakarta : Galiyah Indonesia.
- Siagian, S.P, 1989. Filsafat Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.
- Triatmaja, Sudibyo, 1983. Hukum Kepegawaian, Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- The Liang Gie, 1983. Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Widjaya, A.W, 1986. Administrasi Kepegawaian, Jakarta : Rajawali Press.
- Zainun, Buchari, 1990. Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia, Jakarta : Haji Masagung.