

**PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR  
INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN  
NASIONAL KABUPATEN GOWA**



UNIVERSITAS

Oleh

**BAHARUDDIN**  
45 88 021 150

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menempuh Ujian Sarjana Negara  
Jurusan Ilmu Administrasi**

**Pada**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS 45 MAKASSAR**

**2001**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENERIMAAN .....	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. Metode Penelitian .....	6
E. Kerangka Konseptual .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Pengertian Pembinaan .....	12
B. Pengertian Pegawai Negeri .....	14
C. Landasan dan Azas Pembinaan Pegawai ..	17
D. Tujuan Pembinaan Pegawai .....	18
E. Sistim Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.	22

BAB	III.	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	31
	A.	Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasio- nal .....	31
	B.	Tugas Pokok dan Fungsi .....	34
	C.	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	37
	D.	Keadaan Pegawai Kantor Inspeksi Depar- temen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	40
BAB	IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
	A.	Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil .....	44
	B.	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Ter- hadap Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil .....	90
BAB	V.	KESIMPULAN DAN SARAN .....	101
	A.	Kesimpulan .....	101
	B.	Saran-Saran .....	102
DAFTAR	PUSTAKA	.....	104

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Teks	Halaman
1.	Perincian Pegawai Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	40
2.	Perincian Pegawai Pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Kabupaten Gowa .....	42
3.	Perincian Pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa ....	43
4.	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	48
5.	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	50
6.	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan PNS Berdasarkan Sistem Prestasi Kerja Pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	52
7.	Tanggapan Responden Terhadap Mutasi Pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	75
8.	Tanggapan Responden Terhadap Keikutsertaan Pegawai Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa Dalam Pendidikan dan Latihan .....	79
9.	Tanggapan responden Tentang Pemberian Penghargaan Terhadap Pegawai Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa	81
10.	Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Disiplin Kerja dari Atasan pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa	87
11.	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	93
12.	Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Kondisi Kerja pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa .....	95



**BAB I**  
**P E N D A H U L U A N**

**A. Latar Belakang Masalah**

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, yang pada dasarnya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Seperti yang terlihat sepanjang sejarah kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Tujuan nasional tersebut hanya dapat tercapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna. Maka untuk mempermudah pencapaian tersebut diperlukan adanya komitmen terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawah berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur

negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Namun didalam pelaksanaan dan penyelenggaraannya mengalami banyak kesulitan karena masalah pegawai negeri adalah masalah manusia sehingga sangat memerlukan pengaturan dan pembinaan yang sebaik-baiknya.

Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dalam pembangunan yang sedang digalakkan dewasa ini, maka pembinaan aparatur negara termasuk pembinaan pegawai negeri sipil harus lebih dahulu ditingkatkan dan disempurnakan karena walaupun pembangunan telah direncanakan secara mantap, realitis serta tersedianya dana yang cukup tetapi rencana pembangunan tersebut tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan bilamana unsur pelaksana tidak terbina dengan baik.

Untuk mengantisipasi permasalahan pokok yang dihadapi oleh kepegawaian, perlu dilaksanakan pembinaan pegawai yang dapat berorientasi pada sistim karier dan sistim prestasi kerja, sebagai perwujudan dari Undang-undang pokok kepegawaian no. 8 tahun 1974 yang berisi pengaturan pokok-pokok tentang kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri.

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang semakin pesat maka sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dan kreatif didalam mengelolah seluruh aktifitas demi terwujudnya suatu keberhasilan dalam

bidang pembinaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik, efektif dan efisien.

Bertolak dari uraian diatas maka yang melatar belakangi pemilihan judul skripsi ini yakni: "Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa".

adalah :

1. Dengan berhasilnya pembinaan pegawai secara teratur maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional kabupaten Gowa yang tentunya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kelancaran dan kesuksesan pembangunan secara keseluruhan khususnya pada bidang pendidikan.
2. Untuk mengungkapkan secara tuntas mengenai upaya pembinaan pegawai negeri sipil yang dilaksanakan pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.
3. Bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil merupakan masalah didalam setiap instansi pemerintah karena sampai sekarang ini masih banyak pegawai yang belum memahami arti pentingnya disiplin itu sendiri dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja. Olehnya itu perlu diadakan pembinaan pegawai khususnya pada

kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.

4. Bahwa pembinaan pegawai merupakan totalitas sistem yang meliputi perencanaan, penggunaan dan peraturan pegawai sehingga dapat menjadi pegawai yang bertanggung jawab atas tugas yang diemban menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang baik.
5. Dengan tercapainya dan berhasilnya suatu pembinaan serta kedisiplinan kerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pembangunan nasional.
6. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tinggi maka aktivitas pegawai semakin menunjukkan prestasi dan kreatifitas terhadap pekerjaannya.

#### **B. Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Dengan melihat banyaknya masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, maka dalam pelaksanaan penelitian dan pembahasan secara mendalam dan terarah diperlukan adanya batasan dan rumusan masalah yang menjadi sasaran perhatian dalam tulisan ini. Maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :



1. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.
2. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembinaan pegawai negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.

#### **b. Kegunaan Penelitian**

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi pimpinan kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa dalam pengambilan kebijaksanaan-kebijaksanaan dibidang kepegawaian khususnya untuk kepentingan pembinaan pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pegawai khususnya bagi pegawai pada kantor tersebut.



3. Dapat bermanfaat bagi siapa saja yang ingin mengkaji sistem pembinaan pegawai negeri.

#### **D. Metode Penelitian**

##### 1. Tipe dan Dasar Penelitian

###### a. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan dari unsur-unsur komponen suatu pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas kepegawaian khususnya yang berhubungan dengan pembinaan pegawai negeri sipil.

###### b. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yang digunakan adalah survey yaitu mengumpulkan data sebanyak mungkin yang relevan dengan permasalahan dan kemudian menganalisa data tersebut.

##### 2. Populasi dan Penarikan Sampel

###### a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah 49 orang pegawai yang ada pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.

###### b. Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel populasi yakni seluruh populasi menjadi

sampel oleh karena peneliti dapat menjangkau seluruh responden secara keseluruhan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi (pengamatan)

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

#### b. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada informan yang terlibat dalam kegiatan pembinaan pegawai.

#### c. Dokumentasi

Yaitu untuk memperoleh data berupa bahan-bahan tertulis/tercatat mengenai populasi penelitian.

### E. Kerangka Konseptual

Dalam usaha memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada 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

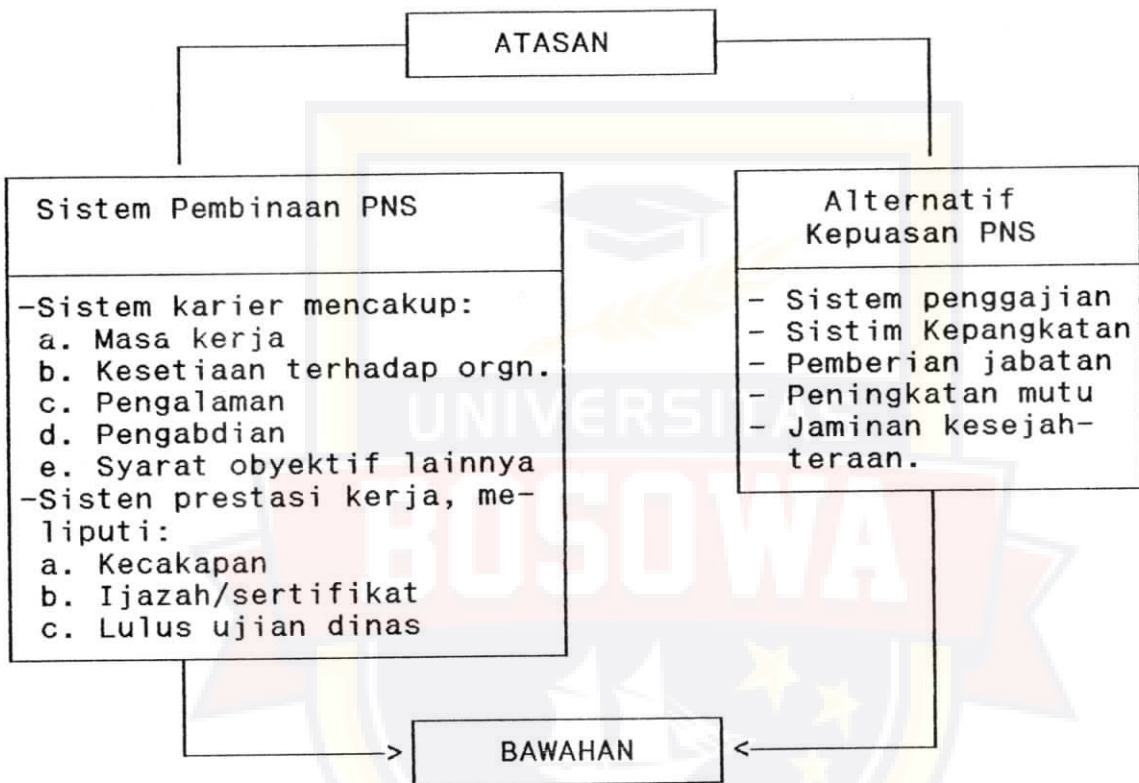
tugas akan berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan yang telah disusun sebelumnya.

Guna mewujudkan negeri sebagaimana yang diharapkan, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya, diantaranya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja disamping pendidikan dan latihan.

Dalam rangka operasional sistem pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem karier dan sistem prestasi kerja serta pendidikan dan latihan harus bermuara pada alternatif pemuasan pegawai yang meliputi sistem penggajian, sistem kepangkatan, pemberian jabatan, peningkatan mutu dan jaminan kesejahteraan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka konseptual berikut :

**KERANGKA KONSEPTUAL SISTEM PEMBINAAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**



Berdasarkan sistem karier, masa kerja, kesetiaan dan pengabdian dihargai secara wajar, sehingga pegawai yang sudah berpengalaman, setia dan mengabdikan kepada negara, pemerintah dan tugasnya mendapat penghargaan. Selanjutnya, seseorang dapat naik pangkat dan mendapatkan jabatan berdasarkan masa kerja sesuai dengan kecakapan, prestasi kerja dan kesetiaan serta daftar urutan kepangkatan. Akan tetapi sukar diadakan ukuran yang tegas untuk menaikkan pangkat/jabatan. Biasanya

masa kerja yang menentukan. Kelemahannya apabila pembinaan kurang baik, kenaikan pangkat dan jabatan dapat dianggap seakan-akan hak sehingga kurang mendorong orang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan sistem prestasi kerja, ukuran yang tegas dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang, karena hanya didasarkan atas kecakapan dibuktikan dengan lulus ujian dan prestasi terbukti dengan nyata dengan menggunakan ukuran-ukuran tertentu. Sistem prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk mempertinggi kecakapan dalam memperbesar prestasi kerja. Namun yang menjadi problem adalah kesetiaan, pengabdian dan masa kerja tidak mendapat penghargaan yang selayaknya, sehingga menimbulkan rasa tidak puas bagi pegawai yang telah mempunyai masa kerja yang lama serta menunjukkan kesetiaan dan pengabdian terhadap negara dan pemerintah. Pegawai yang terampil dalam praktek tetapi kurang pengetahuan dibidang teori ada kemungkinan ketinggalan dibidang kepangkatan dan jabatan karena tidak lulus ujian.



## F. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai isi yang akan dibahas dalam penulisan ini, berikut penjelasan per-bab antara lain :

Bab I : Pembahasan mencakup : latar belakang masalah, pembatasan dan rumusan masalah, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka yang memuat : Pengertian pembinaan, pengertian pegawai negeri, landasan dan asas pembinaan pegawai serta sistim pembinaan pegawai.

Bab III : Merupakan gambaran umum kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa meliputi : sejarah singkat berdirinya, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi dan tata kerjanya, serta keadaan pegawai.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi Pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata "bina" yang berarti sama dengan bangun. Jadi pembinaan dapat diartikan sama dengan pembangunan yaitu merubah sesuatu menjadi lebih baik yang memiliki nilai-nilai yang lebih tinggi.

Dengan demikian pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Selanjutnya untuk melaksanakan sesuatu administrasi kepegawaian yang baik dan terarah, maka pembinaan pegawai diusahakan sedapat mungkin meningkatkan disiplin kerja serta mendorong agar pelaksanaan tugas sehari-hari dapat meningkatkan prestasi kerja yang memadai.

Selain pengertian diatas, Drs. Moekijat mengemukakan batasan pengertian sebagai berikut :

"Pembinaan adalah segala usaha dan kegiatan yang mengenai perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, penyusunan program, koordinasi pelaksanaan dan pengawasan sesuatu pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dengan hasil semaksimal mungkin".

Berdasarkan pengertian tersebut maka hakekat pengertian istilah pembinaan, adalah mengacu pada setiap bentuk usaha dan kegiatan secara efektif dan efisien didalam rangka usaha pencapaian hasil kegiatan secara optimal.

Lebih lanjut penulis mengetengahkan pengertian pembinaan dalam buku Manajemen Kepegawaian Indonesia Drs. Musanef sebagai berikut :

"Pembinaan adalah segala sesuatu usaha tindakan yang ber-hubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pem-bangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna," (1986 : 11 )

Berdasarkan pengertian pembinaan diatas maka dapat di simpulkan bahwa pembinaan segala usaha dan tindakan yang berhubungan dengan perencanaan, pengaturan dan pengendalian yang disesuaikan dengan kebutuhan dari instansi atau organisasi agar tujuan dapat tercapai secara berdaya guna dan sadar akan tugas yang diembannya sebagai unsur aparatur negara.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa pembinaan pegawai mengandung pengertian bukan hanya sebagai suatu usaha pembangunan ataupun pembaharuan berkenan dengan efisiensi dan efektifitas kerja mereka, melainkan

pelaksanaannya pun harus secara teratur dan bersifat menyeluruh.

## **B. Pengertian Pegawai Negeri**

Pegawai merupakan perencana, pelaksana dan pengendali sekaligus sebagai penggerak dalam proses penyelenggaraan suatu organisasi. Organisasi sebagai suatu kesatuan yang dinamis merupakan alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berusaha untuk mendayagunakan potensi pegawai agar segala aktivitas dalam organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian Pegawai Negeri seperti yang tercantum dalam Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok kepegawaian pasal 1 (a) dan 2 yang berbunyi :

"Pasal 1 : (a) Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peran perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pasal 2 :

- (1) Pegawai Negeri terdiri dari :
  - a. Pegawai Negeri Sipil
  - b. Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
- (2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :
  - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
  - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah
- (3) Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan peraturan pemerintah". (LN. RI, tahun 1974 No. 55)

Dari rumusan pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tersebut diatas dapat disebutkan unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- a. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutkan rumusan yang dikemukakan oleh Drs. Moekijat berbunyi sebagai berikut :

"Pegawai negeri adalah mereka yang diangkat dalam jabatan Pemerintah Pusat oleh Pembesar yang berwenang dan diberi gaji Anggaran Belanja Negara,



semata anggaran belanja pegawai, segala sesuatu menurut peraturan-peraturan yang berlaku".  
(1974 : 45)

Pandangan ini pada dasarnya tidak mempunyai perbedaan prinsipil jikalau dibandingkan dengan rumusan yang termuat didalam berbagai edaran, undang-undang, keputusan, serta peraturan pemerintah yang telah diberlakukan.

Dalam organisasi yang terbesar dan kompleks, seperti instansi-instansi pemerintah mutlak diperlukan pegawai yang berkualitas dan bermoril tinggi, selain itu pegawai juga dituntut untuk memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah.

Disamping itu dibutuhkan adanya loyalitas, dedikasi, kejujuran dan kecakapan/keterampilan sebagai pegawai pemerintah atau aparatur negara.

Sedangkan untuk memperoleh efisiensi dan produktifitas kerja pegawai yang tinggi, dibutuhkan teknik penggerakkan dan motivating yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi pegawai yang bekerja dalam instansi yang bersangkutan.

### C. Landasan dan Azas Pembinaan Pegawai

#### a. Landasan

1. Pembinaan pegawai dilandasi jiwa bahwa Pegawai Negeri Negeri Sipil sebagai Warga Negara merupakan aparatur negara, abdi negara dan masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih bermutu tinggi dan sadar tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien.

#### b. Azas-azas

1. Setiap tenaga diperlukan dan dimanfaatkan untuk kepentingan tugas (mission)

2. Penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan-jabatan didasarkan kepada perencanaan kepegawaian yang efektif kearah carrier planning.
3. Memperbesar kemampuan dan kecakapan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.
4. Diusahakan agar setiap orang/pegawai berhasrat untuk mencapai prestasi kerja yang sebesar-besarnya.
5. Kesadaran nasional dipelihara dan ditingkatkan, sebagai kepribadian pegawai Negeri Sipil sebagai anggota KORPRI.

#### **D. Tujuan Pembinaan Pegawai**

Tujuan pembinaan pegawai secara jelas termuat dalam undang-undang nomor 8 tahun 1974, yaitu :

1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna (pasal 12).
2. Dilaksanakan berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja (psl. 12).

3. Menurut sistim karier dan sistim prestasi kerja adalah untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja sehingga dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pegawai negeri sipil secara wajar (penjelasan ps1 12).

Berdasarkan pasal 12 ayat 1 UPK 1974 lebih lanjut dapat dikatakan bahwa agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, pembinaannya harus diarahkan agar :

1. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.
2. Pembinaan seluruh pegawai negeri sipil terintegrasi, artinya terhadap semua pegawai negeri sipil berlaku ketentuan yang sama.
3. Pembinaan pegawai negeri sipil dilaksanakan atas dasar sistim prestasi kerja.
4. Pengembangan sistim penggajian diarahkan untuk menghargai prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.

5. Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku dilaksanakan secara tegas.
6. Penyempurnaan sistim administrasi kepegawaian dan sistim pengawasannya dapat dilaksanakan.
7. Pembinaan kesetiaan dan ketaatan penuh pegawai negeri terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah tetap terjamin.

Sehubungan dengan uraian-uraian yang dikemukakan diatas maka tujuan pembinaan pegawai secara umum adalah sebagai berikut :

1. Diarahkan untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna baik dalam sektor-sektor pemerintahan maupun badan usaha milik negara/swasta.
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah mutu yang memadai, serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.



- c. Pembinaan kesejahteraan
- d. Pembinaan Karier

Dengan tujuan pembinaan tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

#### **E. Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil**

Dalam penjelasan pasal 12 ayat 2 UPK 1974 dikatakan bahwa, dalam upaya meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk gairah kerja, perlu dilaksanakan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil dapat dikembangkan dengan wajar.

Dari penjelasan tersebut selanjutnya dapat diketahui bahwa sistem pembinaan pegawai negeri sipil di Indonesia menganut perpaduan sistem karier dan

sistim prestasi kerja. Dengan demikian unsur-unsur yang baik dari sistim karier dan sistim prestasi kerja dapat dimanfaatkan secara serasi.

a. Sistim Karier

Sistim pembinaan karier yang baik adalah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistim pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai.

Sejalan dengan pendapat H. Nainggolan dalam bukunya *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* dikemukakan bahwa :

"Sistim karier adalah suatu sistim kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga turut menentukan".  
(1987 : 25)

Sistim karier dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

### 1. Sistim Karier Tertutup

Dalam sistim karier tertutup pengangkatandan jabatan dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, jadi tertutup untuk orang luar.

Dalam sistim karier tertutup, untuk pengangkatan pertama ditentukan batas umur dan syarat-syarat lainnya. Sistim karier tertutup mempunyai beberapa arti yaitu :

- a. Sistim karier tertutup dalam arti Departemen, artinya bahwa jabatan yang lowong dalam suatu Departemen hanya diisi oleh pegawai yang telah ada dalam departemen itu, tidak boleh diisi oleh pegawai dari Departemen lain.
- b. Sistim karier tertutup dalam arti Propinsi, artinya bahwa pegawai dari propinsi yang satu tidak boleh dipindahkan ke Propinsi lain.
- c. Sistim karier tertutup dalam arti Negara, artinya bahwa jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi Pemerintah hanya dapat diduduki oleh Pegawai yang telah ada dalam organisasi Pemerintah. Dalam sistim karier tertutup dalam arti negara dimungkinkan perpindahan dari Departemen yang saatu ke

Departemen yang lain atau dari Propinsi yang satu ke Propinsi yang lain. Hal inilah yang dianut Undang-undang Nomor 8 tahun 1974.

Sistim pembinaan karier secara tertutup mengandung beberapa keuntungan :

- a. Sistim ini memberikan prioritas kepada pegawai untuk mengembangkan diri dalam menduduki suatu jabatan tanpa mendapat saingan daari luar organisasi.
- b. Sistim ini mendorong para pegawai untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.
- c. Dengan sistim ini rasa aman dan ketentraman para pegawai terjamin.
- d. Sistim ini memungkinkan perpindahan pegawai antar unit atau antar bagian dalam suatu organisasi baik secara mutasi promosi maupun secara mutasi biasa.
- f. Sistim ini dapat menghindarkan terjadinya perpindahan pegawai ke luar organisasi, karena pegawai sudah merasa aman dan tentram.
- g. Dengan sistim ini banyak biaya bisa dihemat karena perusahaan atau organisasi tidaak perlu merekrut tenaga dari luar.

Selain keuntungan sistim karier tertutup juga mengandung sistim karier tertutup juga mengandung beberapa kerugian, antara lain:

1. Upaya untuk mendapat tenaga-tenaga ahli dan cakap sangat terbatas.
2. Organisasi kurang berkembang karena kurang mendapat ide dan pandangan baru dari luar.
3. Sistim ini tidak memberi kesempatan kepada tenaga dari luar organisasi, padahal kemungkinan tenaga-tenaga dari luar dapat memberikan aspirasi baru kepada pimpinan organisasi.

## 2. Sistim Karier Terbuka

Dalam sistim karier terbuka pangkat dan jabatan dalam suatu organisasi dapat diduduki orang-orang diluar organisasi tanpa melalui pengangkatan sebagai calon pegawai asalkan orang tersebut mempunyai kecakapan yang diperlukan.

Sistim pembinaan karier yang dianut UPK 1974 adalah sistim pembinaan karier tertutup demi kepentingan negara, dapat dipergunakan sistim terbuka.



### 3. Sistim Prestasi Kerja

H. Nainggolan dalam bukunya *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* mengemukakan sebagai berikut:

"Sistim prestasi kerja adalah suatu sistim kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya itu harus terbukti secara nyata". (1987:27).

Sistim prestasi kerja, pada umumnya tidak memberikan penghargaan atas kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian, oleh sebab itu pembinaan karier 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 mantap dan terampil dibidang pekerjaannya itu. Selanjutnya bukan hanya pengangkatan dalam jabatan yang didasarkan atas ujian, tetapi untuk kenaikan gaji dan pangkat juga harus lulus ujian.

Sistim prestasi kerja mengandung beberapa keuntungan antara lain:

1. Dengan sistim ini hanya pegawai yang benar-benar mempunyai kecakapan yang tinggi dan berprestasi dapat menduduki suatu jabatan atau mendapat kenaikan pangkat.
2. Sistim ini mempermudah pengawasan, karena penempatan seorang didasarkan pada kecakapan dan prestasi yang dimiliki pegawai, kesalahan-kesalahan dalam kerja relatif kecil.

Disamping keuntungan, sistim prestasi kerja memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1. Dalam sistim prestasi kerja tampak jelas perbedaan antara pegawai yang tidak mempunyai kecakapan dan prestasi dengan pegawai yang mempunyai kecakapan dan prestasi. Kedudukan seseorang pegawai yang tidak cakap dan tidak berprestasi jauh tertinggal dibawah pegawai yang mempunyai kecakapan dan prestasi.
2. Sistim prestasi kerja tidak memperhitungkan masa kerja, meskipun seorang pegawai telah berpuluh tahun mengabdikan diri, apabila ia tidak

menunjukkan prestasi yang nyata, tidak mendapat kesempatan untuk naik pangkat.

Setelah mempertimbangkan keuntungan dan kerugian sistim karier dan sistim prestasi kerja, maka Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 menganut sistim perpaduan yaitu perpaduan antara unsur-unsur yang baik dalam sistim karier dan sistim prestasi kerja.

Untuk melaksanakan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja, maka perlu adanya pengaturan antara lain mengenai:

- a. Formasi
- b. Pengadaan
- c. Pengujian Kesehatan
- d. Penggajian
- e. Kepangkatan
- f. Jabatan
- g. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
- h. Daftar Urut Kepangkatan
- i. C u t i

- j. Perawatan
- k. Pendidikan dan Latihan
- l. Penghargaan
- m. Peraturan Disiplin
- n. Pemberhentian
- o. Pensiun.



### BAB III

#### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

##### A. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa

Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa mengalami beberapa kali perubahan nama. Awal berdirinya pada tahun 1966 dengan nama Kantor Inspeksi Pendidikan Dasar yang disingkat dengan IPDA. Kemudian pada tahun 1970 Inspeksi Pendidikan Dasar berganti nama menjadi Kantor Pembinaan Pendidikan Dasar dan Luar Biasa dengan singkatan Kabinsar Pralub. Dan pada tahun 1976 diadakan perubahan nama menjadi Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa yang dipimpin oleh Bapak Abdullah, SH. Hingga beberapa kali pergantian kepemimpinan.

Dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah, Kabupaten Gowa sebagai Pilot Proyek Percontohan Kabupaten. Maka pada tahun 1996 Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berubah nama yaitu Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI



Nomor: 0128/0/1995 dan nomor: 0129/0/1995 tanggal 5 Juni 1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten dan Kecamatan di Daerah Tingkat II Percontohan.

Masa berakhirnya Era Orde Bru dan dengan semakin cepatnya perubahan dan perkembangan yang terjadi, tepatnya pada awal bulan Mei Tahun 1999 Reformasi mulai digulirkan oleh Mahasiswa dan seluruh komponen masyarakat, yang mengakibatkan jatuhnya rezim Orde Baru, sehingga terjadilah perubahan yang sangat mendasar bagi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Dengan perubahan tersebut terbentuklah Kabinet reformasi yang dinahkodai oleh Prof. Dr.BJ. Habibie hingga pembentukan Kabinet Persatuan Nasional di bawah kepemimpinan KH. Abdul Rahman Wahid. Dengan peralihan kabinet tersebut terbitlah SK. Mendikbud Nomor: 304/U/1999 tanggal 22 Desember 1999 tentang perubahan nama Kantor yaitu: Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional, namun Organisasi dan Tata Kerja tetap berpedoman pada Surat Keputusan Mendikbud Tahun 1995.

Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan urusan Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten percontohan dan sebagai pelaksana tugas

Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi di Kabupaten sehingga bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Sulawesi Selatan.

Untuk kelancaran pelaksanaan sebagian tugas Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, dibantu oleh beberapa Kantor Inspeksi di kecamatan yang tersebar disembilan kecamatan di Kabupaten Gowa sebagai wujud koordinasi vertikal dikecamatan. Adapun Kantor Inspeksi yang ada yaity:

1. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Somba Opu
2. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Pallangga
3. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Bajeng
4. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Bontonompo
5. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Bontomarannu
6. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Parangloe
7. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Tinggimoncong
8. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Tompobulu
9. Kantor Inspeksi Depdiknas Kecamatan Bungaya.

Perlu diketahui bahwa Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi vertikal yang ada di daerah, dalam melaksanakan sebahagian tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di bidang Pendidikan. Bupati Kepala Daerah selaku

penguasa tunggal di daerah, yang mana bertanggung jawab dalam hal keberhasilan Pendidikan dan Kebudayaan di daerahnya, sehingga harus mematuhi petunjuk sebagai koordinasi instansi vertikal di daerah yang telah menjadi wewenang otonomi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **B. Tugas Pokok dan Fungsi**

Fungsi Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah salah satu fungsi Pemerintahan Negara dibidang Pendidikan, sehingga mempunyai tugas dan tanggung jawab yang luas dalam Pembinaan Pendidikan Kabupaten percontohan. Dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah pelaksana tugas Kantor Departemen Pendidikan Nasional di Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Sulawesi Selatan, sehingga berkewajiban melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan urusan Pendidikan dan Kebudayaan di Daerah Tingkat II Percontohan.

Adapun fungsi Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, sesuai Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0128/0/1995 Bab I Pasal 3 yaitu:

- a. Melaksanakan pembinaan Sekolah Dasar (SD).
- b. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan Pendidikan Menengah.
- d. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan Pendidikan Luar Sekolah, Kepemudaan, Keolahragaan dan Kebudayaan.
- e. Memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur dilingkungan Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten.

Sesuai fungsi tersebut di atas, jelaslah bahwa Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa mempunyai peranan besar dalam keberhasilan Pendidikan di Kabupaten. Dalam menunjang keberhasilan ini, maka ditingkat Kecamatan, Kantor Inspeksi Kecamatan adalah pelaksana tugas Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional di daerah Tingkat II percontohan yang dipimpin oleh seorang



kepala, yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Inspeksi di Kabupaten.

Untuk menunjang keberhasilan tugas-tugas di dalam lingkungan Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional perlu dilakukan hubungan berkesinambungan dengan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional di Propinsi, yang apabila menemukan kendala-kendala di lapangan agar mendapat pertimbangan-pertimbangan untuk menentukan kebijakan yang lebih tertuju sasaran dan diharapkan pada pencapaian tujuan.

Untuk melaksanakan tugasnya dalam pembinaan dan penyelenggaraan urusan Pendidikan dan Kebudayaan di Kecamatan dalam lingkungan Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten, maka fungsi Kantor Inspeksi di Kecamatan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 0129/0/1995 Bab. I Pasal 3 yaitu:

- a. Melaksanakan pembinaan Sekolah Dasar (SD)
- b. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan pendidikan menengah.



- d. Melaksanakan pembinaan dan pengurusan pendidikan luar sekolah, kepemudaan, keolahragaan, dan kebudayaan.
- e. Memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur dilingkungan Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0128/0/1995 dan Nomor: 0129/0/1995 tersebut, Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dipimpin oleh seorang Kepala Kantor.

### **C. Struktur Organisasi dan Tata kerja Kantor Inspeksi Depdiknas Kabupaten Gowa**

#### **1. Struktur Organisasi**

Secara hirarki Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa mempunyai struktur organisasi berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud Nomor : 0128/0/1995 tanggal 5 Juni 1995 sebagai berikut:

- a. Kepala Kantor
- b. Sub Bagian Umum
- c. Urusan Tata Usaha
- d. Urusan Kepegawaian
- e. Urusan Keuangan

- f. Seksi Pendidikan Dasar
- g. Seksi Pendidikan Menengah
- h. Seksi Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, Olah Raga dan Kebudayaan.
- i. Tenaga fungsional.

Adapun tugas dan sangsi dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- Kepala Kantor bertugas merencanakan, mengawasi, mengkoordinir, mengorganisir, dan mengevaluasi tiap-tiap bagian yang ada di bawahnya.
- Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan, kepegawaian dan keuangan.
- Urusan Tata Usaha bertugas melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, kearsipan dokumentasi, perlengkapan dan kerumahtanggaan.
- Urusan Kepegawaian berfungsi melakukan urusan kepegawaian.
- Urusan Keuangan bertugas melaksanakan urusan keuangan serta penyusunan rencana dan program.
- Seksi Pendidikan Dasar mempunyai fungsi melakukan pembinaan SD, pembinaan dan pengurusan TK, SDLB dan SLTP.
- Seksi Pendidikan Menengah bertugas melaksanakan pembinaan dan pengurusan sekolah menengah.

- Seksi Pendidikan Luar Sekolah Pemuda, Olah Raga dan Kebudayaan berfungsi melakukan pembinaan dan pengurusan pendidikan luar sekolah kepemudaan, keolahragaan serta kebudayaan.
- Tenaga fungsional bertugas melakukan pemantauan, penilaian, pengendalian, dan bimbingan penyelenggaraan pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, kepemudaan, keolahragaan dan kebudayaan.

## 2. Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugas, Kepala-Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dilingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan serta dengan instansi lain di luar Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan tugas masing-masing.

Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional

TABEL 1

PERINCIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN  
PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Jenis Tugas	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Kantor				1	1
2.	Subag.Umum		14	13		27
3.	Sek. Pendidikan Menengah		4	3		7
4.	Sek. Pendidikan Dasar		2	5		7
5.	Sek.Dikluseporabud		5	2		7
	Jumlah		25	23	1	49

Sumber: Data Sekunder, 2001.

Dari tabel di atas nampak bahwa bagian Umum mempunyai jumlah pegawai yang paling banyak yaitu 27 orang pegawai sedangkan masing-masing seksi Pendidikan menengah, seksi pendidikan dasar dan seksi pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, Olah raga dan Kebudayaan berjumlah 7 orang pegawai.

Sedangkan hubungannya dengan jumlah dan distribusi setiap bagian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 2

PERINCIAN PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA

No.	Jenis Tugas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1.	Kepala Kantor	1		1
2.	Subag. Umum	14	13	27
3.	Seksi Dikmen	4	3	7
4.	Seksi Pendidikan Dasar	4	3	7
5.	Seksi Diklusepo- rabud	5	2	7
	Jumlah	28	21	49

Sumber: Data Sekunder, 2001

Berdasarkan tabel di atas jelas bahwa jumlah pegawai pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa pegawai yang dominan adalah yang berjenis kelamin pria dibandingkan yang berjenis kelamin wanita. Dimana pria berjumlah 28 orang pegawai dan wanita berjumlah 21 orang pegawai.

Selanjutnya untuk melihat mutu pegawai dari segi pendidikan formal adalah sebagaimana tabel berikut:



TABEL 3

PERINCIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN  
PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sekolah Dasar (SD)	-
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	-
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	29
4.	Sarjana Muda (Diploma)	1
5.	Sarjana (S-1)	19
	Jumlah	49

Sumber: Data Sekunder, 2001

Menunjuk pada tabel tersebut dapat dipahami bahwa pegawai tingkat kualifikasi pendidikan pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa ternyata mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas atau Sederajat yang menduduki peringkat terbesar jumlahnya yakni 29 orang pegawai selanjutnya yang berpredikat pendidikan Sarjana Muda hanya 1 orang pegawai dan yang berkualifikasi pendidikan Sarjana berjumlah 19 orang pegawai.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Seperti yang telah diuraikan pada pembahasan terdahulu bahwa sistim Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk lebih menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Mengingat Pegawai Negeri Sipil bukan saja merupakan unsur aparatur negara, tetapi juga adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil bukan saja dilihat dan diperlukan sebagai aparatur negara tetapi juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Sesuai dengan Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil bukan hanya didasarkan atas sistim karier dan sistim prestasi kerja, tetapi adalah perpaduan antara sistim karier dan sistim prestasi kerja, sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik dari sistim karier dan sistim prestasi kerja dapat dipadukan secara serasi.

Sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, dalam pelaksanaannya ditempuh dengan cara perpaduan antara sistim karier dan sistim prestasi kerja, di mana dari kedua sistim itu apabila tidak dipadukan akan nampak kelemahan dan kekurangan dari kedua sistim tersebut. Dengan demikian pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi.

Seperti yang telah diuraikan pada pembahasan terdahulu bahwa sistim karier adalah sistim kepegawaian dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, kemudian pengembangan yang lebih

lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistim karier dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilakukan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Sistim karier pada dasarnya terbagi dua yaitu:

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

Sedangkan pembinaan pegawai dengan sistim prestasi kerja adalah suatu sistim kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang tersebut.

Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya itu harus terbukti secara nyata.

Selanjutnya bukan hanya pada kenaikan jabatan saja yang harus didasarkan dari hasil ujian tetapi juga 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 sistem prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi pegawai yang telah bekerja pada kantor tersebut.

Perlu kita ingat bahwa praktek kerja dalam arti masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga semakin lama orang bekerja dalam suatu bidang, maka orang tersebut akan semakin mahir dalam bidangnya tersebut.

Dengan dipadukannya kedua sistem di atas, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa telah dapat memperlihatkan prestasi kerja yang baik, namun tidak dapat dipungkiri akan adanya hambatan dan tantangan dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, untuk jelasnya dapat kita lihat tabel berikut ini:



TABEL 4

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELAKSANAAN  
PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR INSPEKSI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Baik	10	20,41
2	Baik	32	65,31
3	Kurang Baik	5	10,20
4	Tidak Baik	2	4,08
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2001.

Berdasarkan tabel tersebut di atas nampak bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa dapat dikategorikan telah sesuai dengan pembinaan pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

Dimana dari tabel tersebut dapat kita lihat tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 32 responden (65,31%), selanjutnya yang mengatakan sangat baik berjumlah 10 orang responden (20,41%) menyusul yang berpendapat kurang baik sebanyak 5 responden (10,20%) dan menyatakan tidak baik hanya 2 orang responden (4,08%).

Berdasarkan prosentase tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan sistim

karier dan sistem prestasi kerja yang dipadukan pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan dan Nasional Kabupaten Gowa telah sesuai dengan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden menyatukan pembinaan berjalan baik dan sangat baik dengan prosentase keseluruhan sebanyak 42 orang responden (85,71%).

Dalam upaya merealisasikan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan atas:

a. Sistem Karier

Yang dimaksud sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian dengan pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut didasarkan pada:

1. Masa kerja
2. Pengalaman kerja
3. Loyalitas terhadap organisasi
4. Pengabdian
5. Syarat obyektif lainnya.

Dalam sistem karier, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dan terbuka berdasarkan situasi dan kepentingannya.

Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa dapat kita lihat pada tabel berikut:

TABEL 5

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELAKSANAAN PEMBINAAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL KAB. GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Masa Kerja	10	20,41
2	Pengalaman Kerja	12	24,49
3	Loyalitas terhadap organisasi	19	38,78
4	Pengabdian	5	10,20
5	Syarat obyektif lainnya	3	6,12
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2001.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan karier pegawai negeri sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa menggunakan variabel dengan frekuensi

masing-masing, masa kerja sebanyak 10 orang atau 20,41% sedangkan pengalaman kerja 12 orang atau 24,49%, selanjutnya yang paling dominan dimanfaatkan adalah loyalitas terhadap organisasi sebanyak 19 orang atau 38,78%, berikut pengabdian sebanyak 5 orang atau 10,20% dan yang paling minoritas dipergunakan adalah syarat obyektif lainnya yaitu 3 orang atau 6,12%.

#### b. Sistem Prestasi Kerja

Dasar pertimbangan dipakai untuk pengangkatan atas penempatan seseorang menduduki jabatan tertentu adalah kecakapan atau prestasi yang dicapainya oleh karena sistem itu obyektif.

Norma untuk mencetuskan apakah seseorang memenuhi syarat kecakapan guna memangku suatu jabatan adalah:

1. Kecakapan
2. Ijazah/sertifikat
3. Lulus ujian dinas

Dalam sistem prestasi kerja tidak hanya menyangkut soal pengangkatan pegawai atau memangku jabatan tetapi juga menyangkut proses kepegawaian dalam hal kenaikan pangkat atau gaji dan sebagainya.

Untuk membuktikan pencapaian sistem prestasi kerja dalam pembinaan pegawai negeri sipil pada obyek penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 6

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELAKSANAAN PEMBINAAN PNS BERDASARKAN SISTEM PRESTASI KERJA PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL KAB. GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1	Kecakapan	18	36,73
2	Ijazah / Sertifikat	19	38,78
3	Lulusan Ujian Dinas	12	24,49
	Jumlah	49	100,00

Sumber data: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2001.

Sesuai kenyataan di atas maka dapat diketahui bahwa pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem prestasi kerja menggunakan tiga kriteria alternatif untuk mengungkap prestasi kepegawaian antara lain: kecakapan dengan frekuensi jawaban 18 responden atau 36,73 %, selanjutnya berdasarkan ijazah/sertifikat sebanyak 19 responden atau 38,78% frekuensi jawaban dan yang menjawab berdasarkan lulus ujian dinas sebanyak 12 responden atau 24,49%.

Untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan nasional Kabupaten Gowa berdasarkan perpaduan antara sistim karier dan sistim prestasi kerja maka diperlukan adanya pengaturan antara lain:



#### a. Formasi

Dalam peraturan pemerintah nomor 5 Tahun 1976 telah ditentukan pokok-pokok penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah.

Yang dimaksud dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penerbitan dan penyusunan aparatur negara.

Adapun tujuan dari penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikulkan pada satuan-satuan organisasi itu.

Dalam penyusunan formasi tersebut ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

##### 1. Dasar Penyusunan Formasi

Dasar-dasar yang digunakan untuk menetapkan formasi pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Sifat pekerjaan
- c. Perkiraan beban kerja
- d. Perkiraan kapasitas pegawai
- e. Kebijaksanaan pelaksanaan pekerjaan
- f. Jenjang dan jumlah jabatan dan pangkat yang tersedia dalam organisasi
- g. Alat yang tersedia atau diperkirakan dalam melaksanakan tugas

## 2. Sistim Penyusunan Formasi

Dalam menentukan formasi, pada umumnya ada dua sistim yang biasanya digunakan yaitu sistim sama dan sistim ruang lingkup.

Sistim sama adalah sistim yang menentukan jumlah dan kualitas yang sama bagi semua unit organisasi yang sama dengan tidak memperkirakan besar kecilnya beban kerja, sedangkan yang dimaksudkan dengan sistim ruang lingkup adalah suatu sistim yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat beban kerja yang dipikulkan pada suatu unit kerja di kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa.

### 3. Analisa Kebutuhan Pegawai

Untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka analisa kebutuhan pegawai adalah suatu proses analisa secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit kerja Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, agar mampu melaksanakan tugas secara berdaya guna, berhasil guna dan berkejang-sungan.

Tujuan daripada analisa kebutuhan pegawai adalah sebagai salah satu usaha agar setiap pegawai yang ada pada setiap unit kerja kantor tersebut mempunyai pekerjaan tertentu, jangan sampai ada yang tidak mempunyai pekerjaan.

### 4. Anggaran Belanja Pegawai

Anggaran Belanja Pegawai Negeri Sipil yang dapat disediakan oleh Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa sangat menentukan pelaksanaan penentu formasi. Karena walaupun formasi telah disusun secara tepat berdasarkan norma-norma yang rasional, tetapi akhirnya tetaplah anggaran belanja yang menentukan apakah formasi yang telah disusun itu dapat terpenuhi atau tidak.

## b. Pengadaan Pegawai

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 tentang Pengadaan Pegawai Negeri pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa diadakan pengadaan pegawai dengan cara :

1. Melalui testing penerimaan pegawai yang selama ini masih tetap ditentukan dari atas baik mengenai jumlah maupun jenis pendidikan yang akan diterima, sedangkan Inspeksi Departemen Pendidikan Kabupaten Gowa berkedudukan sebagai panitia pendaftaran dan pelaksana ujian saringan.
2. Penerimaan melalui penggantian formasi yang lowong dengan adanya pegawai yang pensiun atau meninggal dunia yang dalam hal ini diusulkan oleh Kepala Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Kabupaten Gowa untuk urusan selanjutnya.

Dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1976, ditentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang mau melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Warga Negara Indonesia
2. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 40 (empat puluh) tahun.

3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.
4. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara
5. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dari suatu instansi, baik instansi Pemerintah maupun instansi swasta.
6. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau calon Pegawai Negeri.
7. Mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan.
8. Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan surat keterangan Polri setempat.
9. Berbadan sehat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
10. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau di negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
11. Syarat-syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.



### c. Pengujian Kesehatan

Untuk mencapai kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, perlu dijamin dan dipelihara kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohaninya, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Sejalan dengan hal di atas maka yang dikenakan Ujian kesehatan adalah:

1. Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
2. Pelajar atau mahasiswa yang akan menuntut pelajaran dalam rangka ukatan dinas dengan pemerintah
3. Pegawai Negeri Sipil yang :
  - a. Menurut pendapat pejabat yang berwenang tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena gangguan kesehatannya.
  - b. Oleh pejabat yang berwenang dianggap memperlihatkan tanda-tanda sesuatu penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungannya.
  - c. Setelah berakhirnya cuti sakit menurut peraturan yang berlaku belum mampu bekerja kembali.

d. Akan melaksanakan tugas tertentu di luar negeri

e. Akan mengikuti pendidikan/latihan tertentu

f. Akan diangkat dalam jabatan tertentu.

4. Pegawai Negeri Sipil dan tenaga-tenaga lainnya yang bekerja pada Negara Republik Indonesia yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia atas usul kepada Badan Administrasi Kepegawaian Negara.

d. Penggajian

Sistim penggajian pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Bupati Gowa dengan sistim penggajian yang berlaku bagi semua Pegawai Negeri Sipil.

Sistim penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil, mengarah kepada perpaduan sistim skala tunggal dan sistim skala ganda. Perpaduan dua sistim skala penggajian ini disebut sistim skala gabungan seperti yang dikemukakan dalam penjelasan Undang-undang Pokok Kepegawaian 1974 pasal 7. Dalam sistim skala gabungan gaji pokok ditentukan sama bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat sama, disamping itu dibebirakan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggung jawab yang berat, mencapai prestasi yang

berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil, maka tunjangan hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok yang lebih tinggi.

b. Kepada pegawai yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang 25 tahun belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan nyata menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak.

c. Tunjangan anak sebagaimana dimaksud di atas, di berikan maksimal 3 orang anak termasuk 1 orang anak angkat.

e. Pemberian Kenaikan Pangkat

Dalam usaha melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka perlu ditetapkan ketentuan tentang pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian oleh sebab itu setiap pegawai negeri sipil diangkat dalam pangkat tertentu.

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas dasar pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara. Selain dari pada itu kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya.

Jenis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 adalah sebagai berikut:

1. Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.

2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural atau fungsional tertentu.

3. Kenaikan Pangkat Istimewa

Kenaikan pangkat istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

- a. Menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya.
- b. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.

#### 4. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat sebagai penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.

#### 5. Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan pemerintah sebagai penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tewas atas jasa-jasanya kepada Negara dan bangsa.

#### 6. Kenaikan Pangkat Dalam Tugas Belajar

Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan adalah merupakan tenaga terpilih yang dipandang cakap dan dapat dikembangkan untuk memangku jabatan, oleh sebab itu selama mengikuti pendidikan atau latihan jabatan itu perlu diperhatikan kenaikan pangkatnya. Dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat



tersebut, Pegawai Negeri Sipil yang sedang mengikuti pendidikan atau latihan jabatan itu dianggap memangku jabatan yang dipangkunya sebelum mengikuti pendidikan atau latihan jabatan tersebut.

7. Kenaikan Pangkat selama menjadi pejabat negara, Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara dan dibebaskan dari jabatan organiknya dapat dinaikan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi dengan tidak terikat pada formasi, jenjang pangkat dan jabatan.

8. Kenaikan Pangkat selama dalam penugasan di luar instansi induk.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan terdapat Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada obyek-obyek pemerintah atau Perusahaan Milik Negara.

9. Kenaikan Pangkat sebagai penyesuaian ijazah.

Kenaikan pangkat sebagai penyesuaian Surat Tanda Tamat Belajar, Ijazah atau Akta barulah dapat diberikan apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Diberi jabatan/tugas yang memerlukan pengetahuan keahlian yang diperolehnya dalam pendidikan itu.
- b. Sekurang-kurangnya 1 tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
- c. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam tahun terakhir.

Yang dimaksud dengan kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah adalah kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang telah memperoleh ijazah diploma/akta/surat tanda tamat belajar yang baru, karena pangkat mereka belums esuai dengan yang terakhir ini, maka kepada mereka dapat diberikan pangkat sesuai dengan jazahnya.

f. Pengangkatan Dalam Jabatan

Dalam pasal 19 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, terdapat ketentuan dasar-dasar pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, penilaian pelaksanaan pekerjaan dan kemungkinan pengembangan serta syarat-syarat objektif lainnya.

Yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu organisasi.

Jabatan dapat ditinjau dari dua sudut yaitu dari sudut struktural dan lazim disebut jabatan struktural dan dari sudut fungsional yang lazim disebut jabatan fungsional. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak jelas disebut atau digambarkan dalam struktur organisasi, tetapi jabatan itu harus ada karena fungsinya yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu.

Prinsip pokok penempatan dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dalam sistem pembinaan karier yang sehat selalu ada pengkaitan yang erat antara jabatan dan pangkat, artinya seorang Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk menduduki suatu jabatan haruslah mempunyai pangkat yang sesuai untuk jabatan itu.

Pada umumnya hal-hal yang seharusnya diperhatikan dalam mempertimbangkan penempatan dalam jabatan antara lain penilaian pelaksanaan pekerjaan, keahlian, DUK, pengalaman, perhatian, kesetiaan, dapat dipercaya, dan kemungkinan pengembangan.

Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektifnya dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, maka didasarkan atas Peraturan Pemerintah nomor 10 Tahun 1978, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan diadakannya Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja, diantaranya adalah:

1. Sebagai pertimbangan kenaikan pangkat
2. Sebagai pertimbangan dalam penempatan jabatan
3. Sebagai pertimbangan kenaikan gaji berkala
4. Sebagai pertimbangan pemindahan/mutasi
5. Dan lain-lain yang masih relevan

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah:

1. Kesetiaan

Yang dimaksud dengan kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada

Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

## 2. Perstasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada umumnya prestasi kerja seseorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai yang bersangkutan.

## 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.



#### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai, untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

#### 5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai mengambil keputusan, langkah, atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok menunggu perintah dari atasan.

## 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

### h. Daftar Urut Kepangkatan

Dalam usaha untuk lebih menjamin objektivitasnya dalam pembinaan pegawai negeri berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa, maka dibuat dan dipelihara secara terus-menerus Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Daftar Urut kepangkatan tidak boleh ada 2 nama pegawai yang sama nomor urut yang tepat dalam satu Daftar Urut Kepangkatan diadakan urutan secara berturut-turut sebagai berikut:

#### 1. Pangkat

Pegawai Negeri yang berpangkat lebih tinggi dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam Daftar Urut kepangkatan, apabila ada dua atau lebih pegawai yang berpangkat sama, maka dari antara mereka yang lebih tua dalam pangkat tersebut dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam Daftar Urut Kepangkatan.

## 2. Jabatan

Apabila lebih dari satu orang pegawai yang berpangkat sama dan diangkat dalam pangkat itu dalam waktu yang sama pula, maka diantara mereka yang memangku jabatan yang lebih tinggi dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam Daftar Urut Kepangkatan.

## 3. Masa Kerja

Masa kerja yang diperhitungkan dalam Daftar Urut Kepangkatan, adalah masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk penetapan gaji.

## 4. Latihan Jabatan

Tingkat Latihan Jabatan yang digunakan sebagai dasar dalam Daftar Urut Kepangkatan adalah yang jumlah jam pelajarannya tidak kurang dari 100 jam pelajaran.

## 5. Pendidikan

Tingkat Ijazah/Diploma/STTB yang diperoleh dari suatu pendidikan yang digunakan sebagai dasar dalam Daftar Urut Kepangkatan. Apabila tingkat pendidikan sama, maka dari antara mereka yang lebih dahulu lulus dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam Daftar Urut Kepangkatan.

## 6. Usia

Apabila ada dua orang atau lebih pegawai yang berpangkat sama, memangku jabatan yang sama, memiliki masa kerja yang sama, lulus dari latihan jabatan yang sama, dan lulus dari pendidikan yang sama, maka dari antara mereka yang berusia lebih tinggi dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam Daftar Urut Kepangkatan.

### i. Mutasi dan Promosi

Mutasi adalah suatu kegiatan memudahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau lebih memerlukan dan pertimbangan lain yang berkaitan dengan pembinaan pegawai.

Mutasi atau pemindahan pegawai dapat terjadi karena dua hal yakni keinginan pegawai sendiri, misalnya karena pegawai tersebut merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya dan keinginan instansi tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada bagian kepegawaian dijelaskan bahwa alasan adanya mutasi pegawai antara lain sebagai berikut:

#### 1. Memenuhi kekurangan tenaga di unit/bagian lain.

Hal tersebut terjadi karena adanya promosi pada unit/bagian tertentu ke unit/bagian lain atau

promosi ke dinas/instansi lain dalam lingkungan wilayah/Daerah Kabupaten Gowa.

2. Menempatkan pegawai sesuai dengan kecakapan/keahlian dan bidangnya.

Merupakan prinsip menempatkan pegawai pada tempat yang tepat dilakukan melihat prestasi pegawai yang bersangkutan kurang atau tidak mengalami perkembangan dalam kariernya.

3. Pertimbangan karier pegawai yang bersangkutan

Maksud pemindahan ini adalah dalam rangka pembinaan karier pegawai. Dalam arti menempatkan pegawai pada unit/bagian yang memungkinkan pegawai tersebut untuk mengembangkan kariernya. Selanjutnya mengenai pelaksanaan promosi pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, tetap mengikuti ketentuan menurut pasal 17 (2) UPK 1974. Jadi dasar tindakan promosi adalah sistim karier dan sistim prestasi kerja. Pertama-tama yang dilihat adalah karier pegawai yakni melihat pangkat/golongan yang dapat ditentukan dalam Dalam Daftar Urut Kepangkatan, kemudian mempertimbangkan pegawai tersebut dari segi kecakapannya sesuai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.



Dalam rangka pelaksanaan sistim karier dan sistim perstasi kerja maka harus ada pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan, dengan ketentuan:

1. Pegawai yang diangkat dalam suatu jabatan pangkatnya harus sesuai dengan pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu.
2. Pegawai berpangkat lebih rendah tidak dapat membawahi langsung pegawai yang berpangkat lebih tinggi.

Seorang pegawai dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Ada formasi atau lowongan jabatan
2. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam analisis jabatan.
3. Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi (ujian dinas).

Untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan mutasi pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 7

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MUTASI PEGAWAI  
PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN  
NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Pernah dimutasi	31	63,27
2.	Tidak pernah dimutasi	18	36,73
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil pengolahan kuesioner, 2001

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai yang pernah dimutasikan sebanyak 31 orang (63,27%) sedangkan pegawai yang tidak pernah dimutasi sebanyak 18 orang (36,73%).

j. Cuti Pegawai

Ketentuan-ketentuan mengenai pelaksanaan Cuti Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 1976.

Dalam usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani maka kepada pegawai setelah bekerja selama jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti.

Cuti adalah hak pegawai, oleh sebab itu pelaksanaan cuti pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa hanya dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti.

Cuti adalah hak pegawai, oleh sebab itu pelaksanaan cuti pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa hanya

dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila kepentingan dinas mendesak.

Adapun jenis-jenis cuti bagi pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa adalah:

1. Cuti Tahunan

Syarat-syarat :

- a. Pegawai yang bersangkutan telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara terus-menerus.
- b. Pegawai yang bersangkutan telah mengajukan permohonan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang.

2. Cuti Besar

Syarat-syarat:

- a. Pegawai yang bersangkutan telah bekerja sekurang-kurangnya enam tahun terus-menerus.
- b. Pegawai yang bersangkutan telah mengajukan permohonan kepada pejabat yang berwenang.
- c. Telah mendapatkan izin dari pejabat yang berwenang.

3. Cuti Sakit

Syarat-syarat:

- a. Cuti sakit diberikan kepada setiap pegawai

- b. Pegawai yang bersangkutan harus memberitahu atasannya.
- c. Pegawai yang bersangkutan telah mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

#### 4. Cuti Bersalin

Syarat-syarat :

- a. Cuti bersalin diberikan kepada pegawai wanita
- b. Cuti bersalin hanya diberikan untuk persalinan pertama, kedua dan ketiga.
- c. Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- d. Pegawai yang bersangkutan telah mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang memberikan cuti.

#### 5. Cuti Karena Alasan Penting

Syarat-syarat :

- a. Cuti ini diberikan kepada setiap pegawai
- b. Alasan penting yang dipergunakan dalam cuti ini yaitu:
  - Anggota keluarga sakit keras atau meninggal dunia.
  - Pegawai yang bersangkutan melangsungkan perkawinan yang pertama.

- Alasan penting lain yang ditetapkan oleh Presiden.

c. Pegawai tersebut telah mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

k. Pendidikan dan Latihan

Tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengaruh pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Tujuan latihan jabatan antara lain:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan.
2. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
4. Membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai gambaran pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa yang



pernah diikuti dalam pendidikan dan latihan kita lihat pada tabel 8.

TABEL 8

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEIKUT SERTAAN  
PEGAWAI INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
KABUPATEN GOWA DALAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Pernah ikut	32	65,31
2.	Tidak pernah ikut	17	34,69
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil pengolahan kuesioner, 2001

Mengacu pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa sebagian besar telah mengikuti pendidikan dan latihan, dimana yang menjawab bahwa yang pernah mengikuti pendidikan sebanyak 32 orang (65,31%) sedangkan yang menjawab tidak pernah ikut hanya berjumlah 17 orang (34,69%).

#### 1. Penghargaan Pegawai

Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja untuk memupuk kesetiaan terhadap negara, maka kepada pegawai yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap negara atau yang telah

menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pemberian penghargaan kepada pegawai adalah:

1. Untuk mendorong pegawai agar bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.
2. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Memupuk rasa kesetiaan pegawai terhadap negara dan pemerintah.
4. Memberikan perangsang kepada pegawai untuk selalu ingin menjadi juara.
5. Menciptakan persaingan kerja sehat di antara pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian penghargaan tersebut antara lain:

1. Masa kerja
2. Kesetiaan dan pengabdian negara dan pemerintah
3. Jasa yang pernah ditunjukkan kepada negara
4. Prestasi kerja baru yang pernah dilakukan
5. Ketekunan bekerja.

Sedangkan bentuk penghargaan tersebut dapat berupa:

1. Bintang jasa
2. Piagam penghargaan

3. Kenaikan gaji istimewa
4. Penghargaan berupa materi
5. Ucapan terima kasih

Sebagai gambaran jumlah pegawai yang pernah menerima penghargaan dapat kita lihat pada tabel berikut:

TABEL 9

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PEMBERIAN  
PENGHARGAAN TERHADAP PEGAWAI KANTOR INSPEKSI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Pernah menerima	34	69,39
2.	Tidak pernah menerima	15	30,61
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil pengolahan kuesioner, 2001

Sesuai kenyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian hadiah atau penghargaan terhadap pegawai Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa sangat tinggi, dimana responden yang menjawab pernah menerima penghargaan sebanyak 34 orang (69,39%), sedangkan yang menyatakan tidak pernah menerima hanya berjumlah 15 orang (30,61%).

m. Peraturan Disiplin Pegawai

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil seperti yang telah diatur dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, adalah:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
2. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendirim serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain.
3. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil.
4. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Menyimpan rahasia negara atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

6. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
9. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil
10. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara terutama dibidang keamanan, keuangan dan material.
11. Mentaati ketentuan jam kerja
12. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing
15. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
16. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugasnya.



17. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
18. mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.
19. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karier.
20. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
21. Berpakaian rapih dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan dan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan terhadap atasan.
22. Hormat-menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
23. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat.
24. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
25. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
26. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Adapun larangan bagi Pegawai Negeri Sipil antara lain:

1. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah dan pegawai negeri.
2. Menyalahgunakan wewenang.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
4. Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik negara.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan bekerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
7. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya.

8. Menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai.
9. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencerminkan kehormatan atau martabat pegawai, kecuali untuk kepentingan jabatan.
10. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan
11. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bai pihak yang dilayani.
12. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
13. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melakukan tugasnay demi kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Tabel berikut menunjukkan bagaimana ketegasan aatsan pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa menerapkan disiplin kerja.

TABEL 10

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENERAPAN DISIPLIN KERJA DARI ATASAN PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Tegas	31	63,67
2.	Tidak Tegas	18	36,33
	Jumlah	49	100

Sumber data: Hasil pengolahan kuesioner, 2001

Sesuai klasifikasi jawaban di atas, maka dapat diketahui jawaban responden tentang penerapan disiplin kerja di atas pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, dimana responden yang menjawab penerapan disiplin kerja dari atas tegas berjumlah 31 orang (63,67%), sedangkan yang menyatakan tidak tegas berjumlah 18 orang (36,33%).

#### n. Pemberhentian Pegawai

Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti dengan kemauan sendiri, pada prinsipnya harus diberhentikan dengan hormat, tetapi apabila kepentingan

dinas mendesak, maka permintaan berhenti itu dapat ditolak atau ditunda untuk sementara waktu.

Apabila terjadi penyederhanaan organisasi Pemerintahan yang mengakibatkan adanya kelebihan Pegawai Negeri Sipil yang berkelebihan itu diusahakan penyalurannya ke instansi lain, apabila hal ini tidak mungkin, maka pada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mencari lapangan pekerjaan lain, dengan mendapatkan hak-hak penuh sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mencari lapangan pekerjaan lain dengan mendapatkan hak-hak penuh sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Untuk lebih jelasnya mengenai sebab-sebab pemberhentian pegawai pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, adalah sebagai berikut:

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri
2. Pemberhentian karena atas usia



3. Pemberhentian karena pelanggaran, tindak pidana atau penyelewengan.

Pemberhentian pegawai tersebut di atas berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 yang mengatur tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

#### o. Pensiun Pegawai

Pensiun pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa, didasarkan pada undang-undang Pokok Kepegawaian Nomor 11 tahun 1969.

Tujuan dari pada pemberian pensiun adalah sebagai jaminan hari tua sebagai balas jasa terhadap pegawai dan keluarganya.

Selain hal di atas program pemberian pensiun juga bertujuan:

1. Memberikan perangsang kerja kepada pegawai
2. Meningkatkan arsa kesetiaan/loyalitas pegawai
3. Memberikan ketenangan kerja kepada pegawai yang bersangkutan maupun keluarganya.

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan atau gaji pokok peralihan) terakhir sebutan yang berhak diterima oleh pegawai yang

bersangkutan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.

Adapun yang berhak menerima pensiun :

1. Pegawai
2. Janda/duda pegawai
3. Anak pegawai
4. Orang tua pegawai

Pemberian pensiun pegawai, pensiun janda/duda dan bagi pensiun anak dan orang tua ditetapkan oleh pejabat yang berhak memberhentikan pegawai yang bersangkutan, dibawah penagwasan dan koordinasi kepala Bagian Administrasi Kepegawaian Negara.

## **B. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil**

### **a. Faktor Pendukung**

#### **1. Peraturan Kepegawaian**

Dengan adanya peraturan kepegawaian yang telah ditetapkan khususnya mengenai pembinaan pegawai, maka dapat mempermudah dalam pelaksanaannya, demikian halnya pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, karena adanya peraturan kepegawaian yang ditetapkan maka pembinaan yang dilakukan dapat berjalan

dengan baik, sebab dalam ketentuan-ketentuan tersebut telah dipaparkan kegiatan-kegiatan yang harus diemban.

Selain itu ketentuan-ketentuan tersebut juga dapat mengikat para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2. Kebijaksanaan Pimpinan

Sebagai pimpinan tertinggi pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, memegang kebijaksanaan yang diberlakukan pada instansi tersebut.

Di dalam pelaksanaan pembinaan pegawai Negeri Sipil tersebut maka pimpinan kantor yang sangat berpengaruh, sebab berhasil tidaknya suatu pembinaan ditentukan oleh kebijaksanaan pimpinan.

Untuk penyelenggaraan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan perstasi kerja, maka pimpinan mengambil langkah-langkah seperti kenaikan pangkat istimewa, pemberian penghargaan kepada para pegawai yang mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

Jadi dalam hal ini penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya beberapa kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pimpinan dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, maka secara otomatis dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja secara berdaya guna dan berhasil guna.

### 3. Pegawai Negeri Sipil Mencintai Pekerjaannya

Salah satu faktor pendukung untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, adalah bahwa pegawai mencintai pekerjaannya yang mengakibatkan mereka takut meninggalkan pekerjaannya. Dengan rasa takut itu, maka mendorong para pegawai untuk selalu taat dan tunduk pada peraturan. Berdasarkan hasil penelitian penulis mendapatkan informasi bahwa kecintaan pegawai pada pekerjaannya disebabkan karena tugas yang diberikan pada pegawai tersebut sesuai dengan pendidikan/keahlian yang dimilikinya, sehingga pegawai tersebut merasa senang dengan pekerjaannya dan menimbulkan kegairahan kerja serta dapat menunjang dalam peningkatan kedisiplinan.

Untuk mengetahui hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 11

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS  
PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN  
PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Menyenangkan	8	16,33
2.	Menyenangkan	33	67,35
3.	Kurang Menyenangkan	8	16,33
4.	Tidak Menyenangkan	-	-
	Jumlah	49	100

Sumber Data: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2001

Berdasarkan tabel di atas dapat disimak bahwa pelaksanaan tugas pegawai pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, bahwa yang mengemukakan pekerjaan menyenangkan sebanyak 33 orang (67,35%) sedang yang menjawab sangat menyenangkan dan kurang menyenangkan masing-masing berjumlah 8 orang (16,33%) akan tetapi alternatif jawaban tidak menyenangkan kosong.



#### 4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Kabupaten Gowa sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pembinaan pegawai, dalam arti jika kondisi kerja di kantor tersebut baik, maka kemungkinan pencapaian tujuan pembinaan pegawai dapat berjalan dengan baik.

Kondisi kerja pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa dapat dikategorikan baik karena itu sangat mendukung dalam pelaksanaan pembinaan pegawai.

Hasil penelitian penulis tentang pengaruh kondisi kerja pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional, dapat kita lihat pada tabel berikut:

TABEL 12

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGARUH KONDISI  
KERJA PADA KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN  
PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Berpengaruh	9	18,37
2.	Berpengaruh	36	73,47
3.	Kurang Berpengaruh	4	8,16
4.	Tidak Berpengaruh	-	-
	Jumlah	49	100

Sumber Data: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2001

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa kondisi kerja pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa ternyata berpengaruh dimana responden yang berjumlah 36 orang (73,47%) dan 9 orang (18,37%) menjawab berpengaruh dan sangat berpengaruh, sedangkan yang menjawab kurang berpengaruh hanya berjumlah 4 orang (8,16%) dan yang menjawab tidak berpengaruh tidak ada yang menjawab.

b. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung yang telah disebutkan di atas juga terdapat faktor penghambat pelaksanaan

pembinaan Pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa. Faktor penghambat tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Tenaga Pengajar untuk pendidikan dan latihan untuk mendapatkan tenaga pengajar adalah pekerjaan yang tidak muda karena untuk dapat dijadikan sebagai tenaga pengajar harus memerlukan beberapa kriteria yang diperlukan antara lain tenaga pengajar harus menguasai materi pendidikan dan latihan, selanjutnya ia harus mampu menyajikan materi-materi itu. Sedangkan yang lebih penting lagi adalah materi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dari kantor yang bersangkutan.

Saat ini di kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, memiliki tenaga pengajar yang sangat terbatas untuk melaksanakan sendiri jenis-jenis pendidikan teknis/kursus dan latihan yang masih diperlukan.

## 2. Sumber Dana

Untuk melaksanakan suatu kegiatan tentu akan membutuhkan dana yang tidak sedikit, terutama yang berhubungan dengan kegiatan

pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Sumber dana sangat besar sekali pengaruhnya dalam keberhasilan dan kelancaran dari suatu kegiatan, tanpa tersedianya dana yang memadai maka akan sulit untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Demikian halnya pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan pembinaan pegawai adalah terbatasnya dana yang dimiliki antara lain untuk melaksanakan sendiri jenis-jenis pendidikan/altihan yang masih diperlukan untuk suatu jabatan, sehingga para pegawai yang mengikuti pembinaan sangat terbatas jumlahnya, demikian juga halnya dalam pemberian kesejahteraan pegawai, karena terbatasnya dana yang tersedia sehingga ada sebahagian pegawai yang merasa kurang diperhatikan kesejahteraannya.

### 3. Fasilitas Yang Ada

Fasilitas juga merupakan suatu masalah kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, khususnya yang berhubungan dengan peralatan yang ada pada kantor tersebut, juga

kurangnya sarana transportasi dan perumahan dinas Hal ini sangat menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena pada umumnya tempat tinggal pegawai jauh dari instansi, sedangkan kendaraan khususnya kendaraan dinas sangat terbatas, yang mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan masuk kerja.

#### 4. Tingkat Kesadaran

Tingkat kesadaran juga merupakan penghambat dalam pelaksanaan pembinaan pegawai pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, dimana masih terdapatnya pegawai yang kurang menyadari akan kedudukannya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga walaupun telah diusahakan berbagai macam pembinaan tapi hasilnya masih kurang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

#### 5. Penempatan Pegawai

Kenyataan yang terlihat pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, adalah masih adanya pegawai yang merasa



tidak puas dengan tugas yang diemban disebabkan pendidikan/keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dikerjakannya, juga bagi pegawai yang telah diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan/latihan tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang telah diikuti.

#### Usaha-usaha Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

1. Mengupayakan anggaran pembinaan pegawai yang lebih besar melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Gowa, yang tetap disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan mengadakan kerja sama dengan instansi yang terkait dan pihak Perguruan Tinggi antara lain:
  - a. Mengutus pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ke beberapa Perguruan Tinggi, misalnya UNHAS, IKIP, dan lain-lain.
  - b. Mengutus pegawai untuk mengikuti pendidikan penjenjangan misalnya:
    - ADUM
    - SPAMA

2. Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana seperti pengadaan komputer, kelengkapan alat-alat kerja, tetap mengusahakan penambahan kendaraan dinas dan mengusahakan/merencanakan pengadaan perumahan dinas.
3. Sehubungan dengan masalah kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya, maka pihak pimpinan tetap memberikan arahan-arahan pada waktu-waktu tertentu akan tugas dan tanggungjawab pegawai, sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Disamping itu memberlakukan secara ketat tentang ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Tetap mengupayakan semaksimal mungkin tenaga yang ada untuk ditempatkan pada berbagai tugas/jabatan dan tetap diberikan petunjuk secara terus-menerus dan yang lebih penting lagi adalah mengupayakan penempatan pegawai pada tempat yang tepat, karena melihat yang bersangkutan tidak/kurang memperlihatkan prestasinya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab terdahulu, maka ada beberapa hal yang penulis kemukakan sebagai suatu kesimpulan:

1. Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, ditempuh dengan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta perpaduan kedua sistem tersebut.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Inspeksi Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa dibedakan atas dua bahagian yakni faktor pendukung dan faktor penghambat.

Faktor Pendukung antara lain meliputi:

- a. Peraturan Kepegawaian
- b. Kebijakan Pimpinan
- c. Pegawai Negeri Sipil mencintai pekerjaannya
- d. Kondisi kerja yang baik

Sedangkan faktor penghambat meliputi:

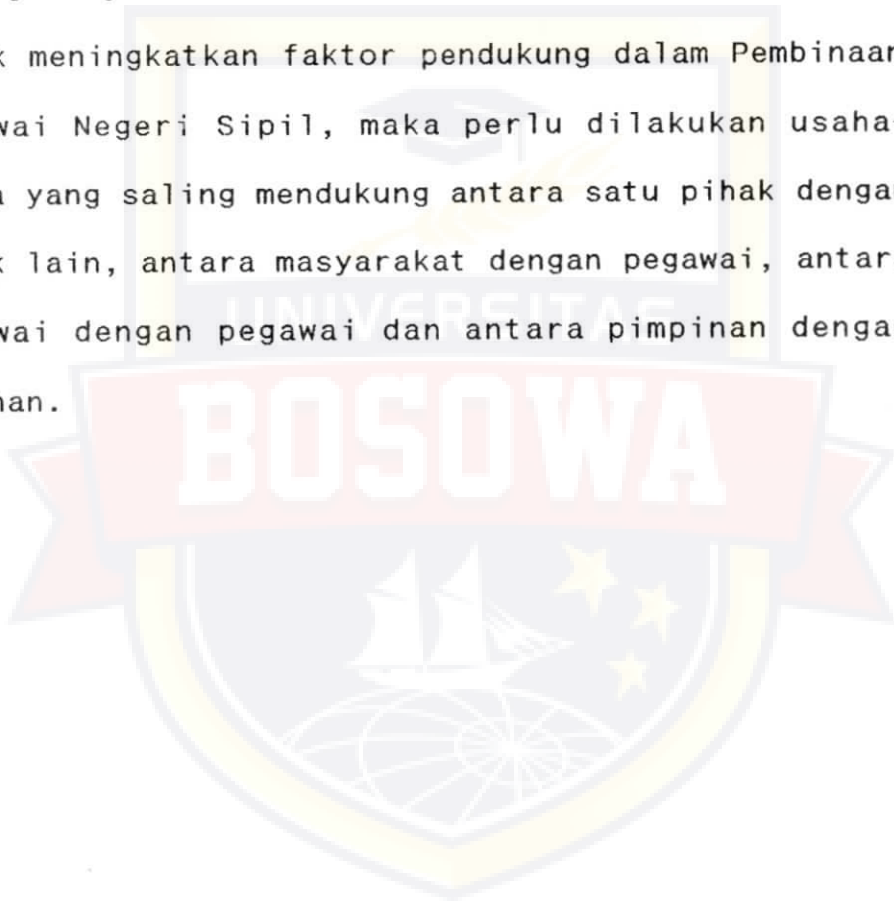
- a. Tenaga pengajar untuk pendidikan dan latihan
  - b. Fasilitas yang ada
  - c. Tingkat kesadaran
  - d. Sumber dana yang tersedia
  - e. Penempatan pegawai
3. Adapun usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pembinaan pegawai antara lain, mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana, memberikan arahan-arahan pada waktu-waktu tertentu akan tugas dan tanggung jawab pegawai, serta mengupayakan penempatan pegawai pada tempat yang tepat.

## B. Saran-Saran

1. Perlu lebih ditingkatkan lagi pembinaan disiplin dan pembinaan mental para Pegawai Negeri Sipil dengan jalan pimpinan bertindak tegas kepada pegawai yang benar-benar melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar para pegawai dapat mengetahui kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil yang etrcantum dalam peraturan perundang-undangan.
2. Sehubungan dengan hambatan-hambatan yang dipakai maka diharapkan adanya pertemuan rutin antara staf

dan seluruh kepala-kepala bagian dan sub bagian dengan maksud agar terbina kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, dengan demikian akan mempermudah dalam mengatasi masalah-masalah yang sering terjadi.

3. Untuk meningkatkan faktor pendukung dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, maka perlu dilakukan usaha-usaha yang saling mendukung antara satu pihak dengan pihak lain, antara masyarakat dengan pegawai, antara pegawai dengan pegawai dan antara pimpinan dengan bawahan.





## DAFTAR PUSTAKA

## A. BUKU-BUKU TEKS

- Admosudirdjo, Prajudi, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, 1980.
- Bintoro Tjokroamidjojo, Prof. Dr. *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3Es, Jakarta, 1989.
- Effendy, Sofyan, . 1989, *Pengantar Administrasi*, Jakarta, Obor.
- Handyaningrat, Soewarno, *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Managemen*. Gunung Agung, Jakarta. 1982.
- Indrawijaya, Adam, I, Drs. MPA. *Prilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung, 1986.
- Manullang, M. Drs. *tManagemen Personalia*, Aksara baru Jakarta, 1974.
- Moekijat, Drs. *Managemen Kepegawaian*,. Alumni, Bandung, 1978.
- Musanef, Drs. *Managemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1986.
- Nainggolan, H. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Pertja, 1987.
- Nitisemitor, Alex, S. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.

Prakoso, Djoko, S.H. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara, 1987.

Poli, W.I.M, 1995. *Efektivitas Implementasi Administrasi*, Jakarta, CV. Rajawali.

Murtika, I. Ketut. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara, 1987.

Sarwoto, Des. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.

Sudiyo, Triatmokjo, S.H. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

Siagian, Sondang, P. Prof.Dr.MPA, Phd, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1981.

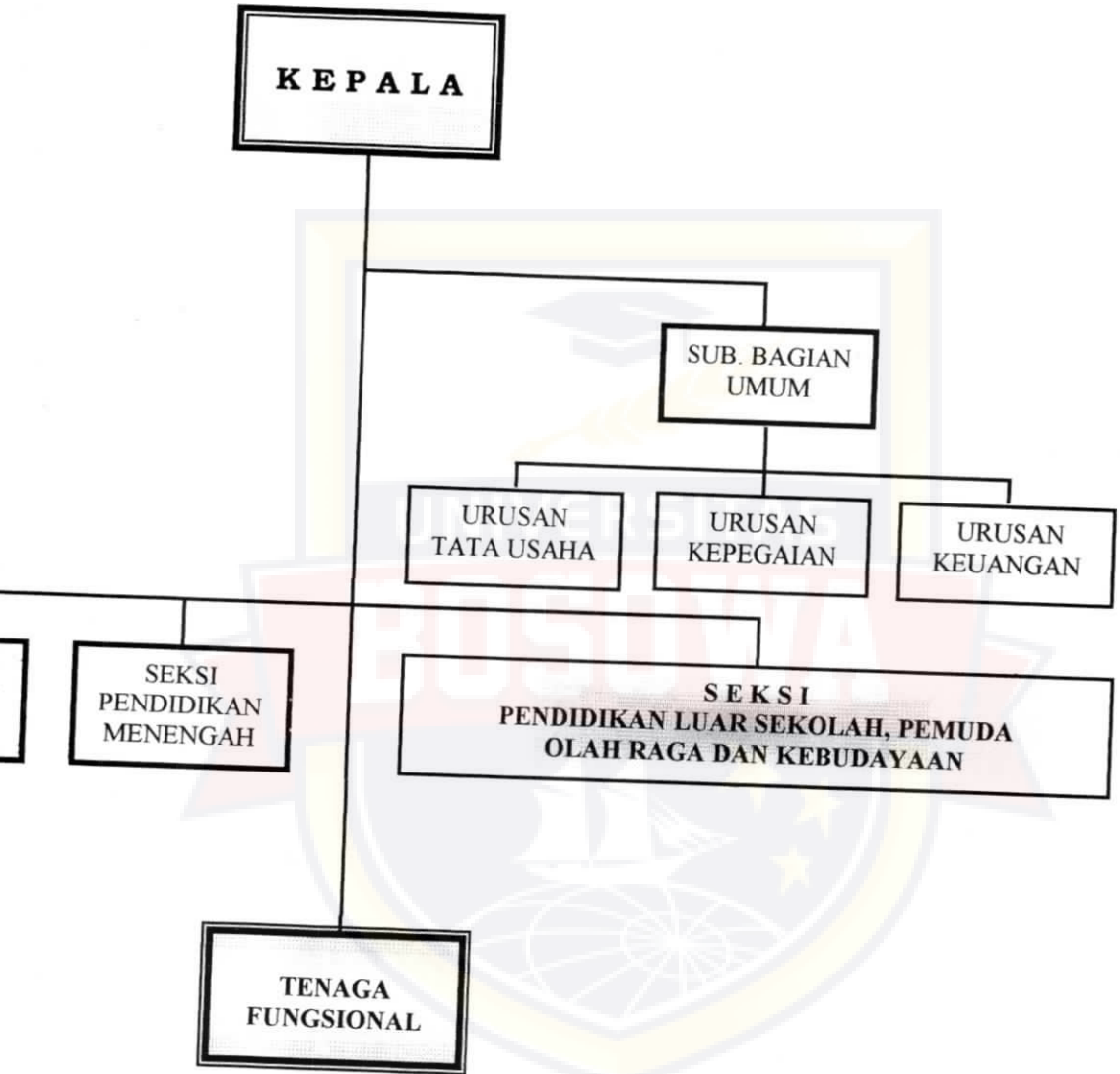
Thoha, Miftha, Drs, MPA, *Prilaku Organisasi*. Rajawali Jakarta, 1986.

Wursanto, IG. Drs. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Kanisius, Yogyakarta, 1989.

Zaitun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta, 1981.

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR INSPEKSI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
KABUPATEN GOWA**

SUAI SURAT KEPUTUSAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN :  
NO. 0128 /O/1995. TGL. 05 JUNI 1995.



A : KANTOR INSPEKSI DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
KABUPATEN GOWA.