

**PEMBINAAN PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (SI)*



SUCI NUR ADELI
53923/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PEMBINAAN PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nama : Suci Nur Adeli
NIM/TM : 53923/ 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu pendidikan

Padang, Agustus 2015

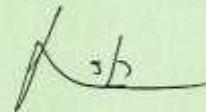
Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Isa, Syahril, S.Pd
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing II,



Sulastri, S.Pd, M.Pd
NIP. 19811001 2008122. 004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PEMBINAAN PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PRSISIR SELATAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Nama : Suci Nur Adeli
NIM/BP : 53923/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

Ketua : Drs. Syahril, M.Pd

Sekretaris : Sulastri, S.Pd, M.Pd

Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Anggota : Nellitawati, S.Pd, M.Pd

Tanda Tangan



ABSTRAK

Judul	: Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan
Penulis	: SUCI NUR ADELI
NIM/BP	: 53923/2010
Pembimbing	: 1. Drs. Syahril, M.Pd 2. Sulastri, S.Pd M.Pd

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pembinaan pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan dari sisi : 1) Pendidikan dan Pelatihan, 2) Penempatan pada jabatan yang tepat, 3) Penghargaan, 4) Peraturan disiplin. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah, 1) Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan, 2) Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui penempatan pegawai pada jabatan yang tepat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan, 3) Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui penghargaan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir selatan, 4) Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui peraturan disiplin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

Bentuk penelitian ini adalah deskriptif. Populasi adalah semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 47 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Instrument penelitian menggunakan angket model skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sebelum angket disebarluaskan kepada sampel dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada 10 orang pegawai yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Hasil ujicoba angket adalah valid dan reliable. Data diolah dengan menggunakan rumus rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan : Pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan berada pada skor rata-rata 3.3 dalam kategori Cukup. Pembinaan pegawai melalui penempatan pada jabatan yang tepat berada pada skor rata-rata 3.3 dalam kategori Cukup. Pembinaan pegawai melalui penghargaan berada pada skor rata-rata 2.9 dalam kategori Cukup. Pembinaan pegawai melalui peraturan disiplin berada pada skor rata-rata 3.5 dalam kategori Cukup. Skor rata-rata keseluruhan Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan adalah 3.2 dan berada pada kategori Cukup.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat allah S.W.T karena sampai saat penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pembinaan Peegawai pada Kantor Kementerian agama Kabupaten Pesisir selatan” ini masih diberi rahmat, kemampuan, dan kenikmatan. Seiring dengan itu, salawat dan salam selalu penulis hadiahkan untuk baginda Nabi Muhammad S.A.W yang telah berupaya memberikan yang terbaik untuk kemaslahatan umatnya.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian studi strata satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing I, Ibu Sulastri, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II, sekaligus yang sudah penulis anggap sebagai orang tua penulis sendiri yang telah sabar dan penuh perhatian dalam membimbing penulis sampai penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
7. Bapak Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan selaku pimpinan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh staf Kepegawaian di Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang berkenan membantu dan bekerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

9. Ayahanda Adelfi Taufik dan Eli Astuti serta kakak dan adik tercinta selajutnya saudara-saudara tercinta yang telah mendo'akan, memberikan nasehat, motivasi, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2010 yang selalu memberikan motivasi dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Serta kakak dan abang dan tentunya adik-adik di Jurusan Administrasi Pendidikan.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam membantu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang dilakukan dibalas oleh Allah SWT, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya untuk penulis sendiri, dan lembaga yang bersangkutan serta Jurusan Administrasi Pendidikan.

Untuk kesempurnaan penulisan ini dimasa mendatang, maka dengan segala kerendahan hati penulis berharap para pembaca berkenan memberikan kritik dan saran-saran. Akhirnya tak lupa penulis ucapkan permohonan maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Padang, Juli 2015

SUCI NUR ADELI
NIM. 53923/2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABLE	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	5
E. Pertanyaan Penelitian	5
F. Tujuan Penelitian	5
G. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pembinaan	7
B. Tujuan Pembinaan	8
C. Sistem Pembinaan Pegawai	8
1. Sistem Karier	9
2. Sistem Prestasi Kerja	11
D. Bentuk-Bentuk Pembinaan Pegawai	12
1. Pendidikan dan Pelatihan	13
2. Penempatan Pada Jabatan Yang Tepat	16
3. Penghargaan	19
4. Peraturan Disiplin	21
E. Kerangka Konseptual	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	27

D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Instrumen Penelitian	28
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	32
1. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terhadap Pendidikan dan Pelatihan	33
2. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terhadap Penempatan Pada Jabatan Yang Tepat	34
3. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terhadap Penghargaan	35
4. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan Terhadap Peraturan Disiplin	36
5. Rekapitulasi skor rata-rata Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan	37
B. Pembahasan Hasil	38
1. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terhadap Pendidikan dan Pelatihan	39
2. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terhadap Penenmpatan Pada Jabatan Yang Tepat	40
3. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir SelatanTerhadap Penghargaan	41
4. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan Terhadap Peraturan Disiplin	43
C. Keterbatasan Penelitian	46
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
1. Populasi Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan	27
2. Pembinaan Pegawai terhadap Pendidikan dan Pelatihan	33
3. Pembinaan Pegawai terhadap Penempatan Pada Jabatan Yang Tepat	34
4. Pembinaan Pegawai terhadap Penghargaan	35
5. Pembinaan Pegawai terhadap Peraturan Disiplin	36
6. Rekapitulasi Skor rata-rata Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Tentang Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	52
2. Kuisioner Angket Penelitian	55
3. Hasil Uji Coba Angket	58
4. Surat Izin Penelitian	64
5. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Kantor Kementerian Agama.....	65
6. Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat dimana produk atau jasa dihasilkan dan yang akan digunakan pada masyarakat sebagai pengguna. Salah satu kekuatan organisasi berada pada pegawai atau karyawan yang bekerja semampu mereka terhadap pekerjaan yang diserahkan pimpinan pada mereka. Perhatian yang diberikan pada bidang kepegawaian ini mempunyai peranan penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Bagi pegawai tentu akan dapat meningkatkan karier mereka sedangkan bagi organisasi adalah tercapainya tujuan-tujuan atau visi misi organisasi tersebut.

Pegawai merupakan perencana, pelaksana, pengawas, dan pengevaluasi semua kegiatan. Semua itu dilakukan dengan ilmu dan pengetahuan yang mereka miliki dalam pekerjaan yang di dudukinya. Pimpinan seharusnya dapat membaca keadaan jikalau ada pegawainya yang masih kurang pemahamannya dalam pekerjaannya. Karena kita tahu perkembangan zaman dan teknologi menuntut organisasi memperbarui semua pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Namun tidak semua pegawai dapat menerima hal-hal baru. Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan yang tepat sasaran agar pegawai dapat memperluas ilmu dan pengetahuannya dan organisasi dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pembinaan menurut Thoha (2002:7) adalah suatu proses untuk meningkatkan hasil atau pernyataan menjadi lebih baik seperti adanya

perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu kegiatan yang dilaksanakan. Selanjutnya menurut Wijono (1989:132) pembinaan adalah kegiatan untuk memberikan bantuan terutama bimbingan, pengarahan dan pengawasan oleh seorang pimpinan atau atasan kepada bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik melalui suatu kegiatan seperti bimbingan, pengarahan dan pengawasan.

Ada beberapa bentuk pembinaan yang dapat dilakukan terhadap pegawai. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 pada pasal 12 ayat 2 yaitu pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Menurut Nainggolan (1983:15) mengemukakan bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem kerja dapat di atur dengan formasi, pengadaan, pengujian kesehatan, penggajian, kepangkatan, jabatan, daftar penilaian pelakasanaan pekerjaan, daftar urut kepangkatan, cuti, perawatan, pendidikan dan latihan, penghargaan, peraturan disiplin, pemberhentian dan pensiun.

Pada umumnya yang terjadi disetiap organisasi dalam membina pegawai diberikan berupa pendidikan dan latihan. Dilingkungan pemerintah, para pegawai negeri sipil dibina dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan sebagai mana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 1 ayat 1 bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Dan dalam pasal 2a menerangkan bahwa tujuan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan merupakan suatu instansi pemerintah yang bertugas mengelola urusan agama pada Daerah tingkat II dan menjadi tanggung jawab dari Menteri Agama. Kantor ini sebagai suatu instansi pemerintah juga melaksanakan pembinaan terhadap pegawai-pegawaiannya yang didasarkan pada undang-undang yang berlaku seperti penjelasan di atas.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan pada bulan September 2014 masih tampak sejumlah pegawai belum mendapatkan pembinaan secara tepat. Fenomena yang terlihat di tempat tersebut adalah masih adanya sebagian pengawai yang belum memahami pekerjaan yang diserahkan pimpinan padanya ketika diberikan tugas atau tambahan kerja, namun tidak pula mendapat pembinaan dan arahan dari pimpinan yang memberinya tugas. Selain itu, masalah lain yang tampak adalah tidak adanya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja lebur. Jabatan yang di duduki oleh pegawai terkadang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir pegawai tersebut. Serta masih adanya pengawai yang belum mematuhi peraturan mengenai jam masuk kerja, seringkali pegawai

datang telat dari jam yang seharusnya, akibatnya tugas atau pekerjaan dari pegawai yang seperti itu tidak terlaksana dengan semestinya. Inilah beberapa permasalahan yang tampak bagi penulis. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai penulisan skripsi dengan judul ***Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan***. Semoga dapat diambil manfaat dan alternatif penyelesaian dari masalah ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat penulis identifikasi indikasi menurunya kinerja pegawai tercemin dari pembinaan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai jarang dilaksanakan antara lain adalah kurangnya arahan yang diberikan pimpinan terhadap diklat, penempatan pada jabatan yang tepat, penghargaan dan disiplin kerja bawahannya dalam melaksanakan pekerjaanya, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya yang suka meninggalkan jam kerja, pimpinan kurang memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka pembinaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan maka penulis membatasinya dalam hal : 1) Pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, 2) Pembinaan pegawai melalui penempatan pada jabatan yang tepat, 3) Pembinaan pegawai melalui penghargaan, dan 4) Pembinaan pegawai melalui peraturan disiplin.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan batasan masalah diatas maka ruang lingkup dan pembahasan masalah diatas dapat dibuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimanakah pembinaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang dilihat dari pendidikan dan pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat, penghargaan dan kedisiplinan pegawai.

E. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui penempatan pegawai pada jabatan yang tepat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui penghargaan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai melalui peraturan disiplin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan?

F. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui pembinaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan dan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pembinaan terhadap pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

2. Pembinaan terhadap penempatan pada jabatan yang tepat pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan
3. Pembinaan terhadap penghargaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan
4. Pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

G. Manfaat Penelitian

Selain untuk mencapai tujuan penelitian, maka suatu penelitian harus mempunyai manfaat yang jelas. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dapat dijadikan bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan pembinaan pegawai
2. Bagi penulis, dapat menambah pengalaman dan wawasan serta pengembangan ilmu tentang pembinaan pegawai.
3. Sebagai masukan bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan untuk memperbaiki kelemahan serta dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan
4. Sebagai masukan bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pembinaan

Pembinaan merupakan hal penting yang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan pembinaan adalah suatu upaya untuk mengarahkan pegawai supaya memiliki keterampilan dan kedisiplinan dalam bekerja untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga organisasi tersebut dengan tujuan dapat mengurangi masalah-masalah yang terdapat dalam pekerjaan.

Pembinaan merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Peningkatan dari suatu unit kerja tidak hanya tergantung dan terletak pada mentalitas pegawai, maka untuk mendapatkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kecakapan serta mentalitas yang tinggi diperlukan suatu pembinaan yang tepat dan berkesinambungan. Menurut Poerwadarmita (2003:160) pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini juga dijelaskan oleh Bafadal (2003:44) pembinaan adalah segenap usaha dalam memberikan dorongan kepada seseorang sehingga mereka mau dengan tulus dan ikhlas. Ruky (2002:161) menyatakan bentuk-bentuk pembinaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui bimbingan, pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu usaha meningkatkan keterampilan serta menciptakan semangat kerja dan proses kerja pegawai yang lebih baik.

B. Tujuan Pembinaan

Pembinaan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga orang tersebut menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab dengan tugas yang dilaksankannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:292) pembinaan bertujuan untuk :

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana pasaranan.
3. Dapat bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.
4. Mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang sesuai dengan tujuan.

Dengan demikian peranan pembinaan pegawai oleh atasan dengan harapan semua pegawai dapat tertib dan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu selain pembinaan yang dilakukan pimpinan diatas, pegawai itu sendiri juga harus berupaya meningkatkan profesionalisasi diri dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diemban kepadanya. Dengan pembinaan yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik giat serta semangat penuh dengan rasa tanggung jawab.

C. Sistem Pembinaan Pegawai

Ketentuan yang mengatur soal pembinaan tersebut dituangkan dalam bentuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun1974, dengan tegas menggariskan

bahwa pembinaan pegawai negeri sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja.

1. Sistem Karier

Menurut, Edwin B. Flippo (1984:271) kata karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karier disadari secara individual, dan dibatasi secara social. Manusia tidak hanya meniti atau mencetak karier dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karier yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan “membentuk” manusia.

Perlu dipahami bahwa setiap pimpinan organisasi berkewajiban memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat menambah dan memperluas pengetahuan pekerjaan mereka dengan jalan memberikan promosi atau mutasi pada pegawai. Ini dilakukan agar pegawai mempunyai pengalaman-pengalaman kerja diberbagai bidang. Dengan usaha promosi dan mutasi inilah organisasi membantu pegawai untuk meningkatkan kerier mereka.

Dalam Penjelasan Umum UU No. 43 Tahun 1999 mendefenisikan sistem karier sebagai suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama kali didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya yang menentukan.

Sedangkan Domi, dkk (1992:98) mendefenisikan sistem karier adalah:

Suatu sistem manajemen personalia dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan dan keterampilan yang bersangkutan, bidang pengembangan lebih lanjut masa kerja (lama bekerja), kesetiaan (loyalitas), ketaatan, tanggung jawab, interest (minat) terhadap tugas yang dibebankan syarat-syarat lainnya.

Beberapa pendapat mengenai sistem karier diatas dapat disimpulkan bahwa sistem karier merupakan usaha dari bidang kepegawaian untuk mengembangkan bakat dan kecakapan pegawai agar dapat menduduki pangkat dan jabatan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kecakapan, kesetiaan, disiplin, dan lain-lain dari pegawai yang bersangkutan.

a. Manfaat Sistem Karier

Menurut, Musanef (1989:53) manfaat sistem karier adalah :

- 1) Orang-orang muda diterima atas dasar potensi dengan ketentuan bahwa dihadapan mereka terdapat pekerjaan yang interesan.
- 2) Promosi terjamin, meskipun terang bahwahanya sebagian kecil yang nantinya akan berhasil mencapai puncak kariernya.
- 3) Sistem promosi harus digariskan dengan jelas dan tegas sehingga setiap orang mengetahui sampai ketingkat mana ia akan mengakhiriinya.

b. Jenis-Jenis Karier

Menurut, H. Nainggolan (1983:11) sistem karier terdiri dari dua jenis yaitu:

1) Sistem Karier Terbuka.

Yaitu bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam sesuatu unit organisasi, terbuka untuk setiap pegawai negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.

2) Sistem Karier Tertutup.

Adalah bahwa sesuatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang luar.

2. Sistem Prestasi Kerja

Sistem prestasi kerja menurut Penjelasan dalam UU No43 Tahun 1999 adalah :

Suatu sistem kepegawaiannya, dimana angkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan dengan nyata. Sistem prestasi kerja tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Menurut, Widjaja (1990:69) dalam sistem prestasi kerja memiliki keuntungan dan kekurangannya :

Dari segi keuntungan adalah adanya ukuran yang tegas yang 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. Sedangkan dari segi kerugiannya 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. Pada umumnya materi ujian dinas adalah pengetahuan teoritis.

Dalam hal ini, pemerintah menerapkan sistem penilaian prestasi kerja atas pelaksanaan tugas dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil sehari-hari. Hasil penilaian tersebut dituangkan dalam suatu daftar setiap akhir tahun yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar tersebut merupakan implementasi dari UU No. 8 Tahun 1974 dan UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 20 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang berbunyi: untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

D. Bentuk-Bentuk Pembinaan Pegawai

Banyaknya teori yang mengemukakan tentang indikator pembinaan pegawai. Seperti yang dikatakan Moekijat (1979: 17) indikator yang paling umum dalam dari pembinaan pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat dan penghargaan. Sedangkan Moenir (1987:152) menyatakan pembinaan pegawai dapat dilaksanakan dengan cara pendidikan dan latihan, promosi, disiplinisasi, dan penghargaan. Wijaja (1995:155) mengatakan hal-hal yang harus diperhatikan dalam pembinaan kepegawaian meliputi pengadaan, penempatan, pengendalian, penghargaan, dan peraturan disiplin. Sedangkan, Nainggolan (1983:15) pembinaan pegawai

dapat dilaksanakan dengan cara pendidikan dan pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat, dan penghargaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dan mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori yang mendukung, serta relevannya permasalahan yang terjadi di lapangan maka penulis menggabungkan pendapat kedua ahli diatas yaitu pendidikan dan pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat seperti yang dikemukakan oleh Moekidjat dan nainggolan, dan penghargaan dan kedisiplinan yang dikemukakan Moenir. Sehingga aspek kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian ini meliputi (1) pendidikan dan pelatihan(2) penempatan pada jabatan yang tepat,(3) penghargaan(4) kedisiplinan.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut manusia untuk dapat menyesuaikan kemampuan dan keahliannya berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Terutama bagi mereka yang bekerja dibidang pelayanan jasa seperti pegawai negeri sipil. Penggunaan teknologi dalam suatu organisasi pemerintah dapat meningkatkan efektivitas pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi pasar organisasi tersebut.

Upaya yang mengarah pada peningkatan, penyempurnaan, dan perbaikan-perbaikan pelayanan pada masyarakat dilingkungan pemerintah khususnya pegawai negeri sipil adalah dengan membentuk suatu program pelatihan dan pengembangan.

Pendidikan adalah terjemahan dalam bahasa Inggris “education” dan pelatihan adalah “training”. Mengenai perbedaan antara pendidikan dan latihan, Edwin B. Flippo dalam Moekijat (1976:17) menyatakan sebagai berikut :

....training is concered with increasing knowledge and skill in doing a particular job....., education is concered with increasing general knowledge and undersatanding of our total environment.....

Moenir (1987:163) menjelaskan spesifikasi dari pendidikan yaitu lebih kepada teoritis, lebih banyak ditujukan terhadap usaha pembinaan mental dan kejiwaan. Sedangkan pelatihan lebih menitik beratkan kepada praktek, dan lebih banyak ditujukan terhadap kecekatan, kecakapan, dan keterampilan menggunakan anggota badan atau alat kerja.

Soekidjo (2003:9) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa latihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan dan kecakapan skill untuk melakukan pekerjaan tertentu, sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kita.

Hadipoerwono (1979:76) berpendapat bahwa untuk menjamin adanya tenaga-tenaga yang mempunyai keahlian yang diperlukan, terutama akan dapat dicapai melalui pendidikan dan latihan yang rasional. Menurut, Musanef (1989:170) “dalam rangka pembinaan pegawai negeri berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, pendidikan dan latihan merupakan salah

satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan”. Pendidikan dan latihan yang dimaksud lebih dititik beratkan pada sistem pendidikan dan latihan yang tujuannya untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan, ketentuan pasal 31 UU No. 8 tahun 1974 tersebut maka tujuan pendidikan dan latihan pada dasarnya meliputi :

- a. Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebaik-baiknya.
- b. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
- c. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
- d. Menciptakan pola berfikir yang sama.
- e. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan, dan pengabdian, keahlian serta keterampilan kearah pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang sebaik-baiknya.

Namun bagi pegawai yang masih berstatus CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dilakukan Latihan Pra Jabatan selambat-lambatnya 2 tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. Dalam pasal 7 PP RI No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil

dijelaskan Diklat Pra Jabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini dilakukan dengan cara menentukan pegawai yang patut untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Setelah itu menentukan dan merencanakan kemampuan apa yang hendak diberikan kepada pegawai yang dapat membantunya menjalankan pekerjaannya. Serta waktu, lokasi dan biaya yang akan dianggarkan untuk kegiatan tersebut.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa untuk kelancaran, efektifitas dan efisiensi organisasi khususnya pada organisasi pemerintah salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam jangka pendek adalah pendidikan dan pelatihan pegawai bagi tugas-tugas yang telah diserahkan agar dapat berdaya guna, sedangkan untuk jangka panjang dapat diprogramkan untuk pegawai agar meneruskan pendidikan ke jenjang S-2 dan S-3 baik didalam maupun diluar negeri; kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan action human investment.

2. Penempatan Pada Jabatan Yang Tepat

Penempatan pegawai pada jabatan/tugas yang tepat serta adanya kepastian jabatan merupakan sisi lain dari pembinaan pegawai negeri sipil. Moekijat (1989:9) merumuskan jabatan (job) sebagai serangkaian

kewajiban-kewajiban atau tanggung jawab yang penyelesaiannya membantu kepada tujuan-tujuan organisasi selanjutnya.

Jelaslah bahwa untuk mendapatkan apa yang dilakukan seseorang pegawai dalam jabatan dan bagaimana serta mengapa hal itu perlu dilakukan, maka suatu jabatan menuntut kualifikasi-kualifikasi perorangan secara khusus yang diperlukan untuk mengerjakan jabatan itu dengan sukses.

Kepastian jabatan, penempatan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat, penurunan jabatan dan pemberhentian, pada umumnya juga dipandang sebagai bagian upaya pembinaan pegawai secara menyeluruh (Moekijat, 1989:37).

Penjelasan ayat 1 pasal 17 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan jabatan adalah :

Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu satuan organisasi.

Pengertian jabatan dapat ditinjau dari 2 (dua) sudut, yaitu sudut structural dan sudut fungsional.

Jabatan dari sudut structural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti Sekretaris Jenderal, Direktur, Kepala Biro, Seksi dan lain-lain.

Jabatan dari sudut fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu satuan organisasi, seperti peneliti, dokter ahli, juru ukur, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Prinsip manajemen *the right man in the right place on the right job, in the right time* akan berjalan jika pegawai mempunyai syarat yang memenuhi syarat suatu jabatan tertentu, dan itu akan terjadi jika sebelumnya dilakukan pembinaan pegawai secara menyeluruh.

Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai jabatan karena mereka direkrut berdasarkan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi. Artinya setiap pegawai tidak ada yang tidak mempunyai jabatan, apa pun jenis jabatannya. Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Menurut Miftah Thoha (2007 : 58) dalam rangka membantu pejabat yang berwenang untuk mewujudkan objektivitas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan serta pengangkatan dalam pangkat, dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk pegawai negeri.

Tugas baperjakat adalah memberikan pertimbangan kepada pejabat Pembina kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah, memberikan pertimbangan dalam pemberian kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan structural yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara, dan pertimbangan perpanjangan usia pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan structural eselon II ke bawah.

3. Penghargaan

Motivasi manusia itu dapat terbangun dengan salah satunya adalah pemberian penghargaan. Dengan adanya penghargaan, manusia akan berusaha untuk lebih kreatif dan berupaya untuk lebih baik, baik dalam sikap, keterampilan bekerja maupun dalam mencapai apa yang diinginkan. Dalam organisasi, penghargaan mutlak perlu diberikan pada pegawai yang dinilai sudah mampu untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Penghargaan yang diberikan pada pegawai merupakan salah satu dari usaha pembinaan organisasi terhadap pegawainya. Penghargaan itu dapat berupa promosi, mutasi, atau pemberian hadiah.

Dalam UU No. 8 Tahun 1974 pasal 33 ayat 1 dan 2 menyebutkan :

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat diberikan penghargaan.

Penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.

Dalam penjelasan pasal tersebut dikatakan bahwa penghargaan itu dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian, penghargaan yang berupa materill, dan lain-lain.

Kebutuhan akan penghargaan menurut Abraham Maslow dalam Moekijat (1979:208) :

Merupakan suatu kebutuhan yang berdimensi dua, sebagian kebutuhan akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk

menerima dirinya sendiri dan untuk mereasa puas untuk dirinya sendiri pada umumnya pada sebagai seseorang yang bekerja dengan orang lain. Dimensi yang lain dari pada kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temannya.

Menurut, Moenir (1987:193), wujud penghargaan dalam lingkungan kerja pada dasarnya ada dua, yaitu :

a. Penghargaan Fisik.

Penghargaan yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk benda, misalnya barang atau uang. Penghargaan secara fisik ini pada umumnya sangat didambakan oleh orang atau pegawai yang kebetulan keadaan social ekonominya rendah.

b. Penghargaan Non Fisik.

Penghargaan jenis ini pengertiannya sangat luas, mencakup semua hal yang berhubungan dengan kepuasan rohani seseorang dari segi kemanusiaan. Mulai dari penghargaan yang paling kecil dan sederhana sampai penghargaan yang paling tinggi dengan segala macam atributnya.

Hadipoerwono (1979:159) mengemukakan pendapatnya mengenai penghargaan bagi pegawai yaitu :

Pegawai sebagai manusia, mereka tidak ingin diperlakukan sebagai alat-alat mati, mereka ingin turut serta menjadi anggota organisasi, mereka ingin pendapatnya dan keluh kesahnya didengar dan diperhatikan, mereka ingin turut serta bertanggung jawab atas baik dan buruknya pekerjaan, mereka ingin didengar suara dalam perusahaan dan sebagainya. Segalanya itu menimbulkan perasaan dihargai sebagai manusia.

Dapat diartikan pendapat diatas bahwa, secara psikologis manusia sebenarnya membutuhkan pengakuan dan dihargai oleh orang lain dilingkungannya. Karena secara tidak langsung akan menimbulkan motivasi dan harga diri yang dapat memacu kinerjanya dalam bekerja.

Ada banyak bentuk penghargaan yang diberikan untuk pegawai negeri sipil. Namun penghargaan yang diakui sebagai penghargaan yang tetap adalah Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya. Penghargaan ini diatur dalam PP no. 25 Tahun 1994. Pemberian penghargaan ini dilihat dari pegawai yang menunjukkan kesetiaan, kecakapan, kejujuran, dan kedisiplinannya, sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lain.

Bentuk lain penghargaan yang dapat diberikan pada pegawai negeri sipil yang termasuk dalam kebijakan pimpinan adalah :

- a. Kenaikan pangkat yang diatur dalam PP no. 99 tahun 2000.
- b. Pengangkatan Dalam Jabatan, terbagi 2, yaitu :
 - 1) Jabatan Struktural yang diatur dalam PP no. 100 tahun 2000.
 - 2) Jabatan Fungsional yang diatur dalam PP no. 16 Tahun 1994.
- c. Tunjangan Jabatan.
- d. Tunjangan Umum.
- e. Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
- f. Gaji.
- g. Gaji ke-13.
- h. Cuti.
- i. Pensiun.

4. Peraturan Disiplin

Setiap lembaga atau organisasi, akan selalu menerapkan kedisiplinan yang tinggi pada pegawainya karena kedisiplinan pegawai tersebut sangat dibutuhkan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dari pegawai

tugas-tugas yang diberikan tidak akan terlaksana dengan baik dan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai. Karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam menjalankan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut M. Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:153) Disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Selanjutnya, Liang Gie dalam Imron (2004:135) mengatakan “disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu patuh serta menjalankan aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya peraturan disiplin pegawai negeri sipil menurut Mahfud (1988:121) adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaatiatau dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (Suparno, 1992:85).

Pembinaan disiplin perlu diterapkan dalam sebuah organisasi. Karena pembinaan merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang akan

dicapai. Pimpinan berperan penting dalam melaksanakan pembinaan ini. Disiplin perlu diterapkan setiap organisasi, karena disiplin dapat membantu memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Penerapan disiplin yang tinggi sangat perlu dilakukan oleh seorang pegawai. apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi ini akan berdampak positif pada kemajuan organisasi.

Pada hakekatnya tujuan pembinaan disiplin, merupakan upaya pimpinan terhadap pegawai untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya. Sedangkan tujuan disiplin adalah mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap tata tertib atau peraturan yang berlaku dengan tidak menggunakan kekerasan. Penegakan disiplin kerja tidak bisa diharapkan dari kesadaran diri pegawai semata. Untuk itu pimpinan harus membuat semacam pola pembinaan disiplin. Menurut, Syaidam (1996:200) pola pembinaan disiplin dapat berupa :

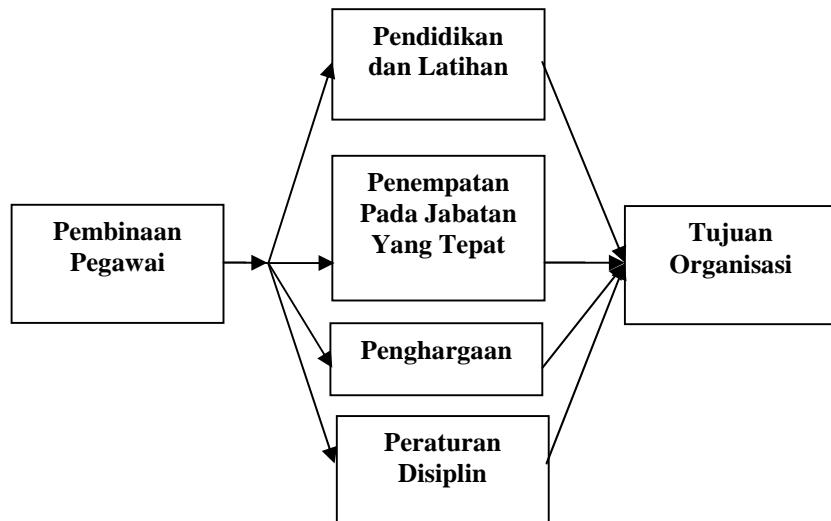
- a. menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.
- b. menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi pelanggaran-pelanggaran disiplin.
- c. melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan disiplin melalui pelatihan fisik dan mental spiritual.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa pembinaan pegawai sangat perlu sekali dilakukan oleh seorang pimpinan, agar jalannya organisasi

yang dipimpinnya dapat optimal dan menghasilkan produktifitas kerja yang baik, sehingga tujuan dari lembaga itu sendiri dapat dicapai.

Secara skematis kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Tentang Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan, ini berarti hasil kerja pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat, penghargaan, dan peraturan disiplin, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan melalui pendidikan dan pelatihan berjalan dengan belum lagi baik (cukup). Ini terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar (3,3).
2. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan melalui Penempatan pada Jabatan yang Tepat berada pada kategori cukup. Ini terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh item ini sebesar (3,3).
3. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan melalui Penghargaan berada pada kategori cukup. Ini terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh item ini sebesar (2,9).
4. Pembinaan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan melalui peraturan Disiplin berada pada kategori cukup. Ini terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh item ini sebesar (3,5).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pembinaan pegawai yang dilihat dari aspek Pendidikan dan Pelatihan, penempatan pada jabatan yang tepat, penghargaan, dan peraturan disiplin pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten pesisir Selatan, secara umum dapat dikatakan belum berjalan dengan sebagaimana mestinya karena masih beada pada kategori cukup. Oleh karena itu untuk pimpinan, hendaknya di maksimalkan lagi pembinaan terhadap para pegawainya. Ini semata agar para pegawai menjadi lebih baik lagi hasil kerjanya dan dapat mewujudkan tujuan organisasi kearah yang lebih baik. Dan penulis berharap penulisan karya ilmiah ini dapat menjadi masukan oleh pimpinan untuk melakukan pembinaan terhadap pegawainya.
2. Secara keseluruhan kinerja pegawai kementerian agama kabupaten pesisir selatan masih tergolong kurang baik. Dan penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan untuk memperbaiki kelemahan serta dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Untuk penulis yang meneliti tentang pembinaan pegawai selanjutnya diharapkan bisa menjadi pedoman rujukan untuk meneliti lebih dalam dan luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, B. Edwin. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadipoerwono. 1979. *Tata Personalia*. Jakarta : Penerbit Jambatan.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Jilid 2*. Yogyakarta : BPFE
- Imron, Ali. 2004. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Malang : Departemen Pendidikan Nasional UNP.
- Mahfud, Moh. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta : Liberty.
- Matutina, C. Domi. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moekijat. 1976. *Latihan Pengembangan Pegawai*. Bandung : Penerbit Alumni.
- _____. 1979. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Penerbit Alumni.
- _____. 1989. *Analisis Jabatan*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Nainggolan, H. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT. Inaltu.
- Nana, Sudjana. 1989. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Ndraha, Taliziduhu.2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Noer, Effendi Tadjuddin. 1993. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.