IMPLEMENTASI PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM BIDANG KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG PERUBAHAN ATAS UU RI NO.8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

(Studi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

FEBRIANTESA GALIH TRIYOGAMA

0710113206

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2012

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM BIDANG KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG RI NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

(Studi di Dinan Pendidikan Kabupaten Trenggalek)

Oleh :

FEBRIANTESA GALIH TRIYOGAMA

NIM. 0710113206

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Sri Kustina, SH. CN.	Dr. Shinta Hadiyantina, SH. MH.
NIP : 194807292198002200	NIP : 197703052009122001

Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Efendi, SH. M.Hum.

NIP : 196008101986011002

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM BIDANG KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG RI NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

(Studi di Dinan Pendidikan Kabupaten Trenggalek)

Oleh :

FEBRIANTESA GALIH TRIYOGAMA

NIM. 0710113206

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Sri Kustina, SH. CN.	Dr. Shinta Handiyantina, SH. MH.
NIP : 194807292198002200	NIP : 197703052009122001

Ketua Majelis Penguji	Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara
Prof. Dr. Sudarsono, SH. M.S.	Lutfi Efendi, SH. M.Hum.
19508251979031004	NIP : 196008101986011002

Mengetahui
Dekan

Dr. Sihabudin, SH., MH.
NIP : 19591216 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan Karunia-Nya penulis dapat menemukan kebahagiaan, mendapatkan banyak pelajaran dan melaksanakan segala urusan yang ada didunia khususnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun guna melengkapi dan memenuhi tugas dan syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum yang merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan perkuliahannya. Adapun judul skripsi yang penulis kemukakan adalah "Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan jabatan Berdasarkan Undang-Undang NO 43 Tahun1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang RI NO 8 Tahun 1974Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.(Studi di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek)

Selama proses penulisan skripsi, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas berkat, rahmat, hidayah serta nikmat yang telah dilimpahkan setiap hari, setiap detik, dan setiap waktu,
2. Bapak Dr. Sihabudin, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya,
3. Bapak Lutfi Efendi SH., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya,

4. Ibu Sri Kustina, SH. CN.,selaku Dosen Pembimbing Utama. Terima kasih atas bimbingan, saran, nasehat, kesabaran dan perhatian yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini,
5. Ibu Dr. Shinta Handiyantina, SH. MH.., selaku Dosen Pembimbing Pendamping. Terima kasih atas bimbingan, saran, serta nasehat selama penyusunan penulisan skripsi ini,
6. Bapak dan Ibu Dosen, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya trima kasih sudah memberikan ilmunya serta kesabaranya dalam mengajar.
7. Serta segenan staf dan karyawan PDIH dan Pengajaran Fakultas Hukum Universitas Brawijaya,
8. Kedua orang tuaku yang luar biasa hebat, Bapak ku SUMADJI dan Ibuku tercinta, NINIK INDIATI segala terima kasih kupersembahkan untuk Bapak dan Ibu atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tidak pernah henti-hentinya terucap untuk anakmu ini, segala pahit telah engkau lakukan hanya demi untuk bisa melihat anakmu ini bahagia dan sukses dimasa mendatang. Semoga perjuangan yang telah Bapak dan Ibu lakukan dapat aku manfaatkan dengan sebaik-baiknya, amin,
9. Segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.

Ibarat “tak ada gading yang tak retak”, penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehinggga masukan dan kritik yang bersifat membangun akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun yang tidak disengaja.

Malang, 15 Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN i

LEMBAR PENGESAHAN ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

ABSTRAKSI xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 6

D. Sistematika Penulisan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Implementasi

1. Pengertian Implementasi 10

B. Kajian Umum Tentang Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan

1. Pengertian Pelaksanaan Pembinaan 13

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil 18

3. Pengertian Kenaikan Pangkat Dan Jabatan 22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan 23

B. Lokasi Penelitian 23

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data 24

2. Data Primer 24

3. Data Sekunder 25

4. Sumber Data

a. Data Primer 25

b. Data Sekunder 26

D. Teknik Pengumpulan Data 26

E. Populasi dan Sampel 28

F. Teknik Analisis Data 29

G. Definisi Operasional 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Trenggalek

a. Keadaan Geografis Kabupaten Trenggalek 31

b. Sejarah Kabupaten Trenggalek 34

c. Sejarah Singkat Pemerintahan Kabupaten Trenggalek 35
2. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek 37
B. Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat dan Jabatan Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek
1. Kajian Umum Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian 42
2. Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat dan Jabatan Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek 48
C. Hambatan Yang Dihadapi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek Dalam Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang RI No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Bagaimana Solusi Untuk Mengatasi Hambatan Tersebut 53

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 55

B. Saran 57

DAFTAR PUSTAKA 58

LAMPIRAN 60

A. Surat Penetapan Pembimbing Skripsi

B. Surat Keterangan Untuk Melakukan SURVEY/ KKN/ KKL/ PPL/ PSG/ PRAKERIN

C. Surat Keterangan Telah Melakukan Survey

D. Contoh Surat Keterangan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari BUPATI

E. Contoh Surat Keterangan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari GUBERNUR

F. Contoh Surat Pengangkatan Dalam Jabatan

G. Contoh Surat Pernyataan Pelantikan

H. Contoh Surat Pernyataan Telah Menduduki Jabatan

I. Contoh Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas

J. Contoh Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek 40
Gambar 2. Struktur Organisasi UPTD Kabupaten Trenggalek 41

repository.ub.ac.id

ABSTRAKSI

FEBRIANTESA G.T, 0710113206, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juni 2012, *Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan jabatan Berdasarkan Undang-Undang NO 43 Tahun1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang RI NO 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.(Studi di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek),* Sri kustina.SH.CN; Dr Shinta Hadiyantina,SH,MH.,

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membahas mengenai masalah kenaikan pangkat dan jabatan pegawai negeri sipil sebagaimana di amanatkan dalam undang-undang NO 43 Tahun1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang RI NO 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian maka faktor yang dilihat yaitu profesionalisme sesuai kompetensi,prestasi kerja,serta syarat obyektif lainya tanpa membedakan jenis kelamin,suku,ras dan golongan.

Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah tentang bagaimana implementasi pembinaan pegawai negeri sipil dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU no 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian serta hambatan yang dihadapi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan tersebut.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang menjelaskan sejauh mana peraturan hukum itu benar-benar ditaati oleh masyarakat. Dalam penelitian ini data primer nya di peroleh dari wawancara dan observasi lapagan,data sekundernya diperoleh dari studi kepustakaan dan studi dokumentasi.

Lokasi penelitian ini lokasinya adalah Kabupaten Trenggalek yaitu di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek,

Hasil dari penulisan ini menunjukkan bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek implementasi pembiaan kenaikan pangkat dan jabatan sudah sesuai dengan prosedur yang sudah ada,selama syaratnya lengap hak kenaikan pangkat dan jabatan akan terpenuhi.Selain itu terdapat juga hambatan yaitu untuk guru disinyalir kebayakan penelitian tindakan kelas (PTK)nya banyak yang palsu,tim penilai angka kredit (PAK) bisa dibeli,tim penilai angka kedit (PAK) dalam menilai berkas yang masuk ke dinas lebih mendahulukan sistim teman/relasi.

Solusi untuk mengatasi hambatan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek yaitu di dalam pengajuan berkas kenaikan pangkat dan jabatan seharusnya identitas PNS dirahasiakan agar tim penilai angka kredit(PAK) tidak bisa melakukan kecurangan,berkas pengajuan kenaikan pangkat dan jabatan seharusnya di acak saat dinilai oleh tim penilai angka kredit(PAK).

Saran untuk dinas pendidikan kabupaten trenggalek adalah perlunya penilaian kemampuan dan kepatutan kerja bagi pegawai yang naik pangkat dan jabatan agar perbaikan mutu pegawai dapat tercapai,sistem prestasi kerja lebih efektif dari pada sistem karier,Kepala dinas harus turun langsung dalam melakukan pembinaan pada pegawai yang melakukan pelanggaran.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional[1].

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang RI No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian berupaya melakukan trasformasi dalam paradigma manajemen Pegawai Negeri Sipil . Hal yang kiranya cukup penting sebagai awal penyempurnaan sistem administrasi kepegawaian.

[1]Ahmad Ghufron dan Sudarsono, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Rineka Cipta Jakarta, 1991 hlm 14

Pada penyelenggaraan fungsi pemerintahan, sarana kepegawaian memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting. Arti penting dari sarana kepegawaian tersebut oleh Ultrech[2]. dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang dalam tulisan ini selanjutnya akan dipergunakan istilah Pegawai Negeri Sipil .

Pembinaan yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil antara lain pembinaan karier dan prestasi kerja belum berjalan secara baik, disebabkan oleh lemahnya tolok ukur yang dijadikan dasar untuk mengetahui apakah seseorang telah berprestasi atau tidak berprestasi. Demikian pula halnya penempatan seseorang sering tidak sesuai karier yang dimilikinya, sehingga cenderung penempatan Pegawai Negeri Sipil tersebut berdasarkan kemauan subjektif pula.

Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangannya selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan , pengabdian serta syarat – syarat objektif lainnya.

Sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi

[2]Utrecht E. 1986, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Pustakaa Tinta Mas Surabaya.hlm 55

dibuktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Jabatan merupakan personifikasi hak dan kewajiban dalam struktur organisasi pemerintahan. Pada organisasi pemerintahan kebijaksanaan politik kepegawaian ditetapkan oleh pemerintah dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan-undangan inilah yang merupakan sumber hukum kepegawaian.[3] .

Terkait dengan kenaikan pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut, maka faktor yang dilihat adalah profesionalisme sesuai kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat obyektif lainya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

Tetapi kenyataannnya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adaalah sebagai berikut :

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara

[3]AW.Widjaja, Administrasi Kepegawaian-Suatu Pengantar. Rajawali Pers, Jakarta, 1990, hlm. 9

lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian – bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu ".[4]

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas.Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil bersifat regular. Artinya, setiap 4 tahun sekali Pegawai Negeri Sipil secara otomatis akan mengalami kenaikan pangkat terlepas apakah yang bersangkutan mampu menunjukkan kinerja yang istimewa atau tidak sama sekali. Kenaikan pangkat seperti ini sama sekali tidak terkait dengan kinerja yang dihasilkan, sehingga pola kenaikan pangkat yang diterapkan selama ini sesungguhnya telah menyalahi aturan pasal 12 ayat (2) Undang-undang No. 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa "… pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja". Sejumlah peraturan pelaksanaan yang dikeluarkan tampak kurang sejalan dengan amanat peraturan perundang-

[4]The Liang Gie, Cara Bekerja Efisien, Karya Kencana, Yogyakarta, 1979.hlm 29

undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya tidak sinkronnya antara substansi Peraturan Pemerintah dengan Undang-undang. Disamping itu, belum terdapat suatu sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil yang integrasi. Artinya, masing-masing sub sistem tidak saling mendukung dan dan tidak memiliki ikatan yang erat satu sama lain. Contohnya adalah bahwa Undang-undang No. 43 Tahun 1999 mengamanatkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Kenyataannya, pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sekarang digunakan tidak relevan lagi dan sistem karier PNS itu sendiri belum pernah terwujud. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 juga mengamanatkan untuk membentuk Komisi Kepegawaian Negara seperti ditegaskan adalam pasal 13 ayat (3).

Adanya hal-hal seperti diuraikan diatas penulis mengangkat materi tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai mana diatur Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Peran dari berbagai pihak diharapkan dapat membantu untuk menyelesaikan masalah ini dan juga penulisan tugas akhir ini. Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis mengambil judul :

Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubaan atas undang-undang RI no8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (Studi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang RI No 8 tahun 1974 tentang Pokok pokok kepegawaian dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek ?
2. Apa hambatan yang dihadapi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dalam Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang RI No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan yang tersebut?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian
   a. Untuk mengetahui dan, menganalisis Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang RI no 8 tahun 1974 di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.
   b. Untuk mengetahui, menemukan, dan menganalisis hambatan – hambatan yang timbul serta solusinya dalam Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Berdasarkan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang RI no 8 tahun 1974 di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.

2. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya pada ilmu Hukum Administrasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian kaitannya dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil . Selain itu untuk mengetahui hambatan – hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil .

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek tentang hal – hal yang berhubungan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

2) Bagi Pegawai Negeri Sipil

Bagi Pegawai Negeri Sipil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal–hal yang berhubungan dengan pembinaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memperoleh gambaran mengenai isi skripsi, maka penulis membagi secara sistematis dalam lima bab, dengan perincian:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori pendukung dalam mengerjakan penulisan dan proses pengolahan data, meliputi kajian umum tentang Implementasi, pelaksanaan pembinaan, kajian umum tentang kepegawaian, kajian umum tentang pegawai negeri sipil.

BAB III : METODE PENELITIAN

Diuraikan tentang metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis serta definisi operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Diuraikan mengenai gambaran umum tentang hasil penelitian mengenai Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek).

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini yang diambil dari pembahasan secara keseluruhan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Implementasi.

1. Pengertian Implementasi

Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan implementasi atau penerapan. Pelaksanaan adalah suatu proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dsb). Majone dan Wildavsky, mengemukakan implementasi sebagai evaluasi, Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan, pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh Mclaughin, adapun Schubert mengemukakan bahwa implementasi adalah sistem rekayasa.[5] Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi berpusat pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekadar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Esensinya implementasi adalah suatu proses, suatu aktivitas yang digunakan untuk mentransfer ide/gagasan, program atau harapan-harapan yang dituangkan dalam bentuk tertulis agar dilaksanakan sesuai dengan bentuk tertulis tersebut.

[5]*Definisi Implementasi*(online), Dikutip www.google.com, diakses tanggal 17 Januari 2012

Menurut Lawrence M. Friedman sistem hukum terdiri dari tiga komponen yaitu perangkat struktur hukum (lembaga hukum), substansi hukum (peraturan perundang-undangan), dan kultur hukum atau budaya hukum.

Struktur adalah keseluruhan institusi penegakan hukum, beserta aparatnya. Jadi mencakupi: kepolisian dengan para polisinya; kejaksaan dengan para jaksanya; kantor-kantor pengacara dengan para pengacaranya, dan pengadilan dengan para hakimnya.

Substansi adalah keseluruhan asas-hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan.

Kultur hukum adalah kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berpikir dan cara bertindak, baik dari para penegak hukum maupun dari warga masyarakat.[6]

Antara srtuktur hukum, substansi hukum dan kultur hukum seharusnya terdapat garis merah dan diantara ketiganya saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini yang dilakukan adalah meneliti struktur hukum yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 ayat 2, substansi yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dan kultur hukum yang turut mempengaruhi penerapan undang-undang tersebut. Penelitian bertujuan untuk mengkaji

[6]Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm 26.

kekurangan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 12 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang terjadi di lapangan.

Implementasi suatu aturan hukum tidak dapat lepas dari tipe-tipe hukum atau tipologi hukum yang berpengaruh pada penegakan hukum. Terdapat tipe-tipe hukum, yaitu:[7]

1. Hukum yang bersifat represif

   Merupakan hukum yang bersifat menekan masyarakat dan cenderung ditentang oleh masyarakat.

2. Hukum yang bersifat responsif

   Merupakan hukum yang bersifat menampung aspirasi masyarakat dan cenderung dipatuhi.

3. Hukum yang bersifat progresif

   Merupakan hukum yang memberikan manfaat bagi masyarakat dan yang menyejahterakan masyarakat dan cenderung dapat diterima masyarakat.

4. Hukum yang menitikberatkan pada supremasi hukum

   Dapat dikatan sebagai hukum yang mengedepankan aturan hukum atau *rule of law*, merupakan pengaturan oleh hukum, hukum yang berkuasa dan hukum yang memerintah. *(goverment not by man but by law)*. Unsur-unsurnya dapat berupa hak asasi yang dijamin

[7] http://sosiologihukum-comte2.blogspot.com/2011/06/tiga-tipe-hukum-dari-nonet selznick.html, diakses tanggal 7 april 2012

oleh undang-undang, persamaan di hadapan hukum dan tidak ada kesewenang-wenangan tanpa aturan hukum yang jelas.

B. Kajian Umum Tentang Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kenaikan Pangkat Dan Jabatan.

1. Pengertian Pelaksanaan Pembinaan

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yg dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yg lebih baik atau sebuah konsep populer dalam sistem organisasi birokrasi di Indonesia. Sering didengar istilah konsep aparatur negara, pembinaan pegawai negeri sipil, pembinaan karier, pembinaan masyarakat terasing, pembinaan remaja, pembinaan masyarakat desa, dan sebagainya.

Dalam pembinaan dibidang Pegawai Negeri Sipil , diperlukan adanya kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil , sebagaimana yang tercantum dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil , Pemindahan, Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, Pemberhentian, Hak, Kewajiban dan Kedudukan Hukum. Dalam hal kepangkatan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 17, maka 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.[8]

Konsep ini dianggap penting sebab sangat menentukan kesinambungan tujuan pembangunan nasional dan stabilitas nasional. Salah satu definisi, pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan–urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha–usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya.[9] Pembinaan yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang antara lain pembinaan karier dan prestasi kerja.

Untuk dapat menciptakan sistem pembinaan karier pegawai, perlu dirancang suatu pola karier pegawai yang sesuai dengan misi organisasi, budaya organisasi dan kondisi perangkat pendukung sistem kepegawaian yang berlaku bagi organisasi, sesuai dengan peraturan perundangan Pegawai Negeri Sipil yang berlaku.[10]

Dalam setiap meniti karir, diperlukan adanya perencanaan karier untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir karyawan. Karena itu hal ini ada hubungannya dengan pengembangan pegawai. Fungsi perencanaan karir menentukan tujuan

---

[8]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 13

[9]Reinterpretasi Konsep Pembinaan Masyarakat ... (Ahmad Sinala Rasyid, dkk.) www.google.com, diakses tanggal 18 Januari 2012

[10]Hardianto, Makalah Yang di Kutip dari Internet dengan Judul, Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil , hlm. 1- 2

untuk pengembangan pegawai secara sistematis. Sehingga tujuan karir pegawai perorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi inividu maupun bagi organisasi.

Pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung dalam arti setiap peningkatan karir seorang pegawai harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas pekerjaan, adanya lowongan jabatan efisiensi dan lainnya.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Presiden Republik Indonesia dijelaskan bahwa pola karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Model pengembangan karir berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Presiden Republik Indonesia mencakup[11] :

[11]Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Presiden Republik Indonesia

a. Pendidikan meliputi: Pendidikan dasar (SD,SLTP), Pendidikan umum (SMU) dan Perguruan tinggi.
b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatab meliputi: Diklat kepemimipinan II, Diklat kepemimpinan III
c. Masa kerja : lamanya kerja pegawai dalam tahunan seperti: 0 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun dan lebih dari 20 tahun.
d. Pangkat atau golongan ≥ IV/a, III/d – III/a kurang atau sama dengan Iia.
e. Jabatan meliputi: Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang hak seorang pegawai.
f. DP3 meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan praktek kepemimpinan.
g. Daftar urut kepangkatan (DUK) pegawai yang lebih tinggi kepangkatan diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowong.

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi di buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja. Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris

disebut dengan performance . Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Benard in dan Russel memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : *"performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period"* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu)[12] . Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut[13]:

a. Kuantitas Kerja ;
b. Kualitas kerja ;
c. Keandalan ;
d. Inisiatif ;

[12]Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*, Remaja Rosdakarya Bandung,2001 hlm 43

[13]www.jurnal-sdm.blogspot.com, (online), (11 januari 2012).

e. Kerajinan;

f. Sikap;

g. Kehadiran;

Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja;

b. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi;

c. Keputusan-Keputusan Penempatan ;

d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan;

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier;

f. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing;

g. Ketidak-akuratan Informasional;

h. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekejaan;

i. Kesempatan Kerja yang Adil;

j. Tantangan-Tantangan Eksternal;

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut J.H.A. Logemann bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*open bare dienst betrokking*) dengan Negara. Mengenai hubungan dinas publik ini terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dan

pemerintah untuk melakukan suatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain.[14]

Di dalam Pasal 1 huruf (a) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatannegeri atau disertahi tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.[15]

Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah:

a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.
d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun

[14]Sri Hartinidkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 67

[15]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 huruf (a)

1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka Pegawai Negeri berdasar pada definisi dalam pasal 1 huruf (a) terdiri dari[16]:

a. Pegawai Negeri Sipil , dan
b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat,
b. Pegawai Negeri Sipil Daerah,
c. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa :

a. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :
    1. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepanitiaan Pengadilan.
    2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Bawahan.

[16]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 2

3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain.

b. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom.

c. Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan itu ada kemungkinan bahwa arti Pegawai Negeri Sipil akan berkembang di kemudian hari. Kemungkinan perkembangan ini harus diletakkan landasannya dalam undang-undang.

Pada prinsipnya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

3. Pengertian Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sbg dasar penggajian

Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara.

Jabatan merupakan personifikasi hak dan kewajiban dalam struktur organisasi pemerintahan. Pada organisasi pemerintahan kebijaksanaan politik kepegawaian ditetapkan oleh pemerintah dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan-undangan inilah yang merupakan sumber hukum kepegawaian.[17] .

Terkait dengan kenaikan pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut, maka faktor yang dilihat adalah profesionalisme sesuai kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat obyektif lainya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

[17]AW.Widjaja, Administrasi Kepegawaian-Suatu Pengantar. Rajawali Pers, Jakarta, 1990 hlm.9

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis digunakan untuk mengkaji pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek yang berkaitan dengan Pangkat dan Jabatan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi di Kabupaten Trenggalek, yaitu di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa:

1. Kabupaten Trenggalek

   Penulis memilih lokasi penelitian yakni Kabupaten Trenggalek karena wilayah Kabupaten Trenggalek merupakan daerah yang sangat luas, dan banyak masyarakat dari kabupaten lain yang datang ke kabupaten Trenggalek sehingga berdampak pada penyebaran masyarakat di kabupaten Trenggalek, berdasarkan kepentingan yang bermacam-macam, baik karena kepentingan sekolah/kuliah, kerja, dan lainnya. Berdasarkan banyaknya penyebaran masyarakat di kabupaten Trenggalek, maka

penyebaran Pegawai Negeri Sipil pun juga banyak. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil inilah yang menjadi objek penelitian dari penulis.

2. Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek

Peran Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek sebagai dinas yang melaksanakan pengawasan terhaadap pendidikan dan mengawasi para pegawainya di Kabupaten Trenggalek guna mewujudkan kondisi yang terkontrol dan terkendali.Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana bidang Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan[18].

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam peneitian ini adalah data primer dan data sekunder.

2. Data Primer

Data primer yaitu data dan informasi yang diperoleh atau diterima dari hasil penelitian dan atau narasumbernya dengan melakukan studi di lapangan.[19], rinciannya adalah data tentang:

---

[18] www.siapdinaspendidikan.com

[19] P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta:, 1997, hlm.34

Implementasi pasal dalam undang-undang kepegawaian mengenai suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

3. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui dokumentasi dan penelitian kepustakaan seperti buku, kamus dan perundang-undangan. Dokumentasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data mengenai peran Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dalam mengawasi dan memonitor kinerja para pegawai nya. Dokumentasi ini dapat berupa data arsip data resmi yang berhubungan dengan penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari:

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan, berupa:

1) Data tentang peran Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dalam melakukan monitoring dan pengawasan terhadap pegawainya berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2) Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Staff Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan

Kabupaten Trenggalek yang terkait dengan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.

b. Data Sekunder

Dari buku literatur, koleksi Perpustakaan Universitas Brawijaya, Pusat Data dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan kabupaten Trenggalek yang berhubungan dengan penelitian melalui studi pustaka dengan mengambil data yang diperoleh secara teknis dan penelusuran situs internet maupun tulisan-tulisan dalam bentuk lain yang sesuai dengan permasalah yang akan diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah:

1. Data primer diperoleh dengan cara:

a. Wawancara

Yaitu Suatu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara atau dialog secara langsung, serta meminta data-data tertulis kepada pihak pemberi data.[20] Merupakan salah satu bentuk atau cara pengumpulan data komunikasi verbal atau tanya jawab secara lisan dengan responden, tanya jawab secara lisan dengan responden. Responden adalah Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek

[20] Marzuki, *Metodologi Riset*, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, UII, Yogyakarta, 1982, hlm.63

dengan staffnya serta pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang akan diteliti yakni untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.

b. Observasi Lapangan

Dengan melakukan pengamatan secara langsung sesuai dengan judul dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara pengamatan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.

2. Data sekunder diperoleh dengan cara:

a. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan dan mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan penelitian sebagai bahan perbandingan dan kajian pustaka.

b. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara menyalin dan memfotokopi dokumen serta catatan penting yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek, selain itu juga mengunduh dari internet.

E. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti dan mempunyai ciri-ciri atau karateristik yang sama.[21] Dalam penelitian yang akan dilakukan penulis yang dapat dikatakan sebagai populasi adalah pejabat dan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek.

Sampel adalah proses dalam memilih suatu bagian yang representatif dari sebuah populasi. Teknik penentuan sampel yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara purposive sampling atau penarikan sampel, yakni penentuan sampel dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu dalam hal yang akan diteliti adalah:

1. Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek,
2. Staff Bagian Kepegawaian dan Umum Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek,
3. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang.

---

[21] Roni Hanitojo, , *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm.44

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Analisis. Data Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Deskriptif Analisis yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan di lapangan dan studi pustaka kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dengan memberi kesimpulan.[22]

G. Definisi Operasional

Dalam melakukan penelitian ini, perlu adanya kriteria maupun batasan operasional dari beberapa konsep yang digunakan dalam penulisan ini, yaitu :

1. Pengertian Pelaksanaan

   Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan implementasi atau penerapan. Pelaksanaan adalah suatu proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dsb).

2. Pengertian pembinaan

   Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yg dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yg lebih baik atau sebuah konsep populer dalam sistem organisasi birokrasi di Indonesia.

3. Pengertian pegawai negeri sipil

   Berdasarkan Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dimaksud Pegawai Negeri

[22] Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Tarsito Bandung, Bandung, 1980, hlm.140

adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran umum Kabupaten Trenggalek

a. Keadaan Geografis Kabupaten Trenggalek

Kabupaten Trenggalek dengan luas wilayah 126.140 Ha, dimana 2/3 bagian luasnya merupakan tanah pegunungan, terbagi menjadi 14 Kecamatan dan 157 Desa. Sedangkan luas laut 4 mil dari daratan adalah 711,68 km. Jumlah penduduk tahun 2009 sebanyak 796.966 jiwa terdiri dari 50,49% wanita dan 49,51% laki–laki. Jumlah penduduk tahun 2010 sebanyak 805.082 jiwa jiwa terdiri dari 50,48 % laki-laki dan 49.522 sebesar 1.01 %.

Jumlah rumah sakit 4, puskesmas 22, puskesmas pembantu 66, dan jumlah tenaga medis diantaranya dokter umum 79, spesialis 14, D-III perawat 509, D-III bidan 277, serta apoteker 11 orang. Dari sisi pendidikan tercatat jumlah fasilitas pendidikan SD, SLTP, SLTA masing–masing sejumlah 438, 76, dan 38 buah.

Pada kegiatan Industri Pengolahan tercatat jumlah perusahaan sebesar 20.638 buah dengan nilai investasi Rp. 7.130.272,08,- dan nilai produksi sebesar Rp.67.554.715,86,-. Sedangkan jumlah desa yang

teraliri listrik sebanyak 157 desa atau sudah menjangkau seluruh desa yang ada dengan pelanggan sebanyak 117.727 pelanggan.

Luas areal sawah sebesar 12.153 Ha, tanah kering 48.822 Ha, dan perkebunan 1.980 Ha, menghasilkan padi sawah & ladang sebesar 192.154 ton padi, 84.695 ton jagung, 328.073 ton ubi kayu serta komoditi pertanian lainnya. Disamping itu Kabupaten Trenggalek yang berbatasan dengan laut mempunyai 3.679 nelayan, dan selama tahun 2010 menghasilkan ikan sebanyak 7.839.17 ton.

Kabupaten Trenggalek mempunyai banyak obyek wisata, 5 diantaranya sudah diberdayakan dengan jumlah pengunjung selama tahun 2010 trecatat 480.225 orang. Sedangkan dari segi prasarana jalan tercatat panjang jalan seluruhnya 1,045,020 Km dimana 949,930 Km merupakan jalan Kabupaten, dimana 24,02% kondisinya baik, 21,94% kondisi sedang, 23,20% rusak ringan dan 30,84% rusak berat. Kabupaten Trenggalek dalam era otonomi daerah mempunyai penerimaan daerah sebesar Rp.794.514.000.000,-dan pengeluaran daerah sebesar Rp.802.100.000.000,-.

Pelaksanaan pembangunan ini telah membuahkan hasil yang menggembirakan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi tahun 2010 tercatat 6,11% dimana sektor pertanian masih mendominasi dalam pembentukan PDRB yaitu sebesar 39,35%, disusul sektor perdagangan, Hotel, dan Restauran 27,89%, sektor Jasa–jasa 15,43%, sedangkan sektor lainnya kurang dari 10 persen. Pendapatan perkapita penduduk

secara nominal mencapai 7,938 juta rupiah. Sedangkan secara riil mencapai 4,117 juta rupiah. [23]

Dari berbagai sumber yang dapat dikumpulkan, kawasan Trenggalek telah dihuni selama ribuan tahun, sejak jaman pra-sejarah, dibuktikan dengan ditemukannya artifak jaman batu besar seperti : Menhir, Mortar, Batu Saji, Batu Dakon, Palinggih Batu, Lumpang Batu dan lain-lain yang tersebar di daerah-daerah yang terpisah.

Berdasar data tersebut diketahui jejak nenek moyang yang tersebar dari Pacitan menuju ke Wajak Tulungagung dengan jalur-jalur sebagai berikut:

1) Dari Pacitan menuju Wajak melalui Panggul, Dongko, Pule, Karangan dan menyusuri sungai Ngasinan menuju Wajak Tulungagung,
2) Dari Pacitan menuju Wajak melalui Ngerdani, Kampak, Gandusari dan menuju Wajak Tulungagung,
3) Dari Pacitan menuju Wajak dengan menyusuri Pantai Selatan Panggul, Munjungan, Prigi dan akhirnya menuju ke Wajak Tulungagung.

[23] http://trenggalekkab.go.id/index.php/profil/sekilas-kabupaten-trenggalek.html diakses pada 20 Mei 2012

b. Sejarah Kabupaten Trenggalek

Menurut HR VAN KEERKEREN, Homo Wajakensis (manusia purba wajak) (mencari-jejak-manusia-wajak.html) hidup pada masa plestosinatas, sedangkan peninggalan-peninggalan manusia purba Pacitan berkisar antara 8.000 hingga 23.000 tahun yang lalu. Sehingga, disimpulkan bahwa pada jaman itulah Kabupaten Trenggalek dihuni oleh manusia. Walaupun banyak ditemukan peninggalan manusia purba, untuk menentukan kapan Kabupaten Trenggalek terbentuk belum cukup kuat karena artifak-artifak tersebut tidak ditemukan tulisan.

Baru setelah ditemukannya prasasti Kamsyaka atau tahun 929 M, dapat diketahui bahwa Trenggalek pada masa itu sudah memiliki daerah-daerah yang mendapat hak otonomi / swatantra, diantaranya Perdikan Kampak berbatasan dengan Samudra Indonesia di sebelah Selatan yang pada waktu itu wilayahnya meliputi Panggul, Munjungan dan Prigi. Disamping itu, disinggung pula daerah Dawuhan dimana saat ini daerah Dawuhan tersebut juga termasuk wilayah Kabupaten Trenggalek.

Pada jaman itu, tulisan juga sudah mulai dikenal setelah ditemukannya Prasasti Kamulan yang dibuat oleh Raja Sri Sarweswara Triwi-kramataranindita Srengga Lancana Dikwijayatunggadewa atau lebih dikenal dengan sebutan Kertajaya (Raja trenggalek) yang juga bertuliskan hari, tanggal, bulan, dan tahun pembuatannya, maka Panitia

Penggali Sejarah menyimpulkan bahwa hari, tanggal, bulan dan tahun pada prasasti tersebut adalah Hari Jadi Kabupaten Trenggalek.

c. Sejarah Singkat Pemerintahan Kabupaten Trenggalek

Seperti halnya daerah-daerah lain, di jaman itu Kabupaten Trenggalek juga pernah mengalami perubahan wilayah kerja. Beberapa catatan tentang perubahan tersebut adalah sebagai berikut :

Dengan adanya Perjanjian Gianti tahun 1755, Kerajaan Mataram terpecah menjadi dua, yaitu Kesunanan Surakarta dan Kesultanan Yogyakarta. Wilayah Kabupaten Trenggalek seperti didalam bentuknya yang sekarang ini, kecuali Panggul dan Munjungan, masuk ke dalam wilayah kekuasaan Bupati Ponorogo yang berada di bawah kekuasaan Kasunanan Surakarta. Sedangkan Panggul dan Munjungan masuk wilayah kekuasaan Bupati Pacitan yang berada di bawah kekuasaan Kasultanan Yogyakarta.

Pada tahun 1812, dengan berkuasanya Inggris di Pulau Jawa (Periode Raffles 1812-1816) Pacitan (termasuk didalamnya Panggul dan Munjungan) berada di bawah kekuasaan Inggris dan pada tahun 1916 dengan berkuasanya lagi Belanda di Pulau Jawa, Pacitan diserahkan oleh Inggris kepada Belanda termasuk juga Panggul dan Munjungan.

Pada tahun 1830 setelah selesainya perang Diponegoro, wilayah Kabupaten Trenggalek, tidak termasuk Panggul dan Munjungan, yang

semula berada dalam wilayah kekuasaan Bupati ponorogo dan Kasunanan Surakarta masuk di bawah kekuasaan Belanda. Dan, pada jaman itulah Kabupaten Trenggalek termasuk Panggul dan Munjungan memperoleh bentuknya yang nyata sebagai wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten versi Pemerintah Hindia Belanda sampai disaat dihapuskannya pada tahun 1923.Alasan atau pertimbangan dihapuskannya Kabupaten Trenggalek dari administrasi Pemerintah Hindia Belanda pada waktu itu secara pasti tidak dapat diketahui. Namun diperkirakan mungkin secara ekonomi Trenggalek tidak menguntungkan bagi kepentingan pemerintah kolonial Belanda. Wilayahnya dipecah menjadi dua bagian, yakni wilayah kerja Pembantu Bupati di Panggul masuk Kabupaten Pacitan dan selebihnya wilayah Pembantu Bupati Trenggalek, sedangkan Karangan dan Kampak masuk wilayah Kabupaten Tulungagung sampai dengan pertengahan tahun 1950.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950, Trenggalek menemukan bentuknya kembali sebagai suatu daerah Kabupaten di dalam Tata Administrasi Pemerintah Republik Indonesia. Saat yang bersejarah itu tepatnya jatuh pada seorang Pimpinan Pemerintahan (acting Bupati) dan seterusnya berlangsung hingga sekarang.Seorang Bupati pada masa Pemerintahan Hindia Belanda yang terkenal sangat berwibawa dan arif bijaksana adalah MANGOEN NEGORO II yang terkenal dengan sebutan KANJENG JIMAT yang

makamnya terletak di Desa Ngulankulon Kecamatan Pogalan. Dan untuk menghormati Beliau, nama "KANJENG JIMAT" diabadikan sebagai salah satu jalan di Kabupaten Trenggalek.[24]

2. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana bidang Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.[25]

Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

a Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan,

b Penyelengaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya :

1) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pendidikan,

2) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikabupaten sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari :

a Kepala Dinas;

b Sekretariat, membawahi :

1) Sub Bagian Umum;

---

[24] http://trenggalekkab.go.id/index.php/profil/sejarahtrenggalek.html diakses pada 20 Mei 2012

[25] www.siapdinaspendidikan.com diakses pada 20 Maret 2012

2) Sub Bagian Penyusunan Program;

3) Sub Bagian Keuangan.

c Bidang Pendidikan Dasar, membawahi :

1) Seksi Pendidikan Sekolah Dasar/Sekolah Dasar-Luar Biasa;

2) Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama-Luar Biasa;

3) Seksi Sarana/Prasarana Sekolah Dasar/Sekolah Dasar-Luar Biasa dan Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama-Luar Biasa.

d Bidang Pendidikan Menegah, membawahi :

1) Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Atas/ Sekolah Menengah Atas -Luar Biasa;

2) Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan;

3) Seksi Sarana/Prasarana Sekolah Menengah Atas/ Sekolah Menengah Atas -Luar Biasa dan Sekolah Menengah Kejuruan.

e Bidang Pendidikan Non Formal, Formal, Kesiswaan, Olah Raga dan Seni, membawahi :

1) Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD);

2) Seksi Pendidikan Masyarakat;

3) Seksi Pembinaan Kesiswaan, Pendidikan Olah Raga dan Seni.

f Bidang Ketenagaan, membawahi :

1) Seksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar;

2) Seksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada pendidikan menengah;

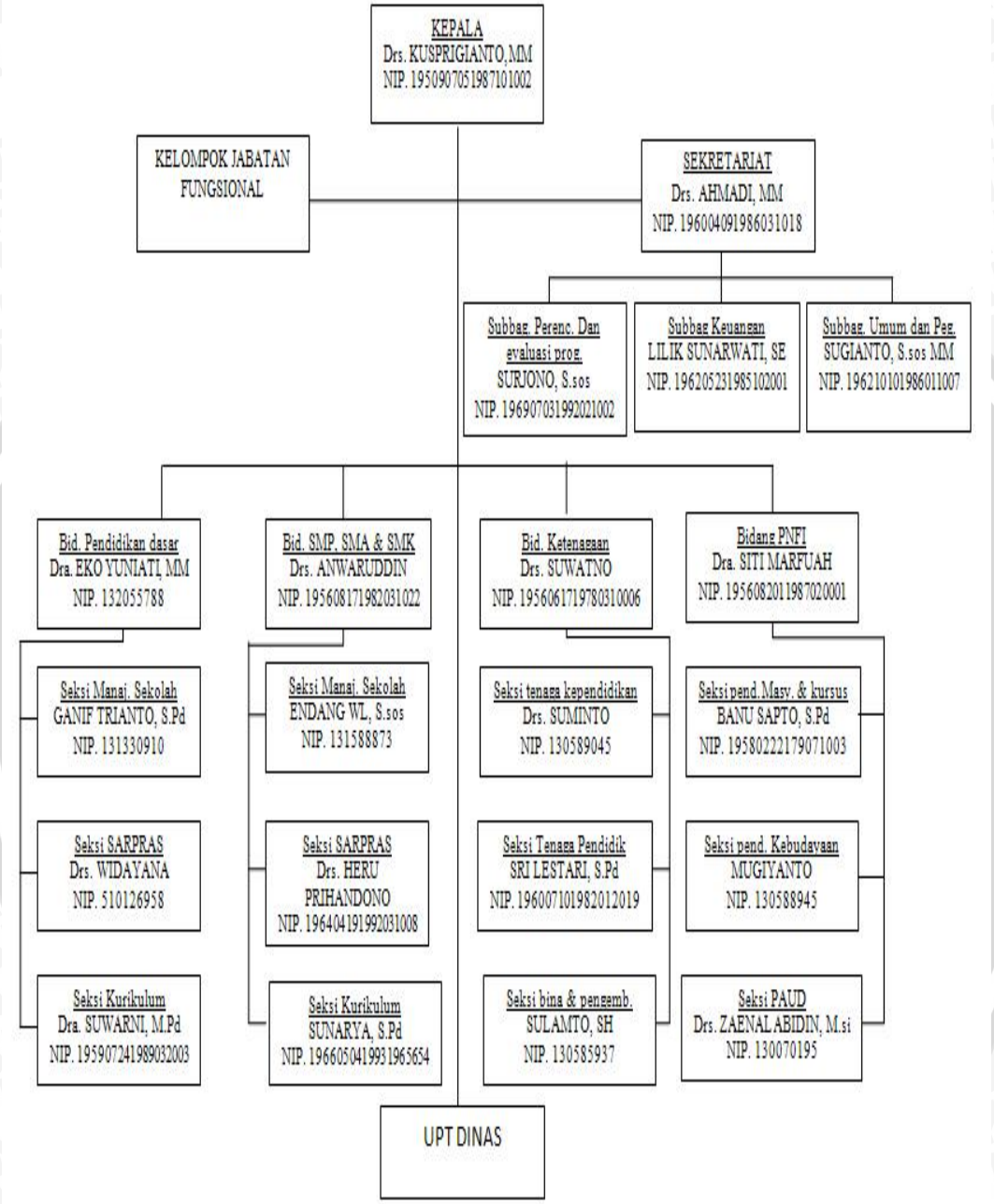
3) Seksi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

g. Unit Pelaksana Teknis Daerah, membawahi :

1) Sub Bagian Tata Usaha ;

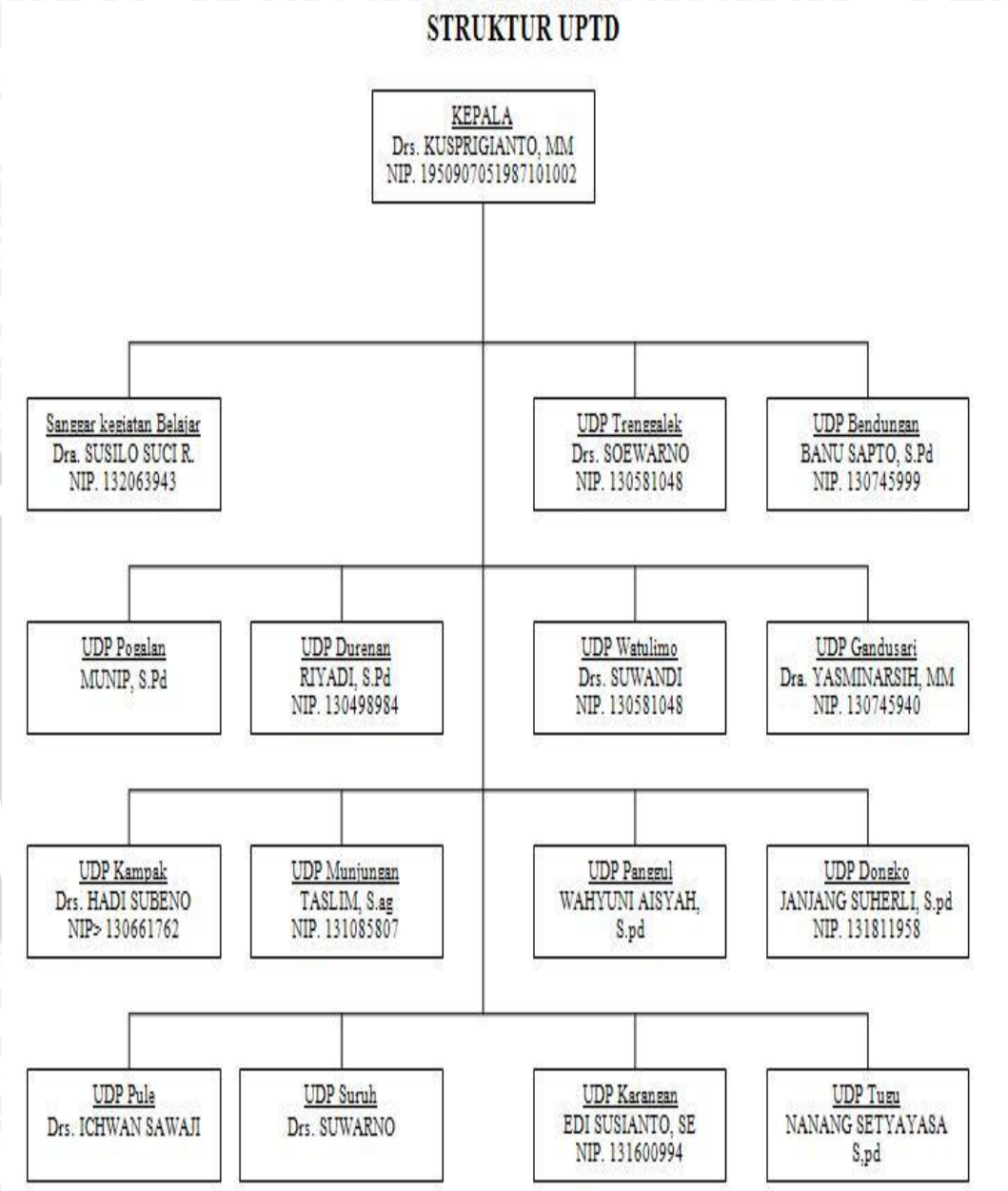
2) Kelompok Jabatan Fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI[26]



[26] http://diknastrenggalek.com/profil/struktur-organisasi.html diakses pada 20 Maret 2012

STRUKTUR UPTD[27]



[27] http://diknastrenggalek.com/profil/struktur-organisasi.html diakses pada 20 Maret 2012

B. Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek

1. Kajian Umum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Dalam praktek penyelenggaraan administrasi kepegawaian menurut Undang-Undang tersebut diatas pada tiap-tiap tahun anggaran ditetapkan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk masing-masing satuan organisasi satuan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang disusun berdasarakan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang seharusnya diganti ternyata hanya direfisi secara persialistik melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Transformasi normatif manajemen Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Implementasinya banyak terganjal oleh kultur lama yang terlanjur mengakar dan sulit diubah sebagai akibat pola rekruitmen pegawai masa lalu yang lebih bernuansa "rekruitmen politik" untuk kepentingan membesarkan dukungan terhadap partai yang masa lalu mengkooptasi birokrasi.[28]

[28] W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008 Hlm. 170-171

Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan tersebut di Pemerintahan Pusat dan daerah meskipun secara normatif telah di gariskan harus di dasarkan pada sistem prestasi kerja (*merit system*), artinya pengangkatan berdasarkan kecakapan, bakat, pengalaman, dan kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah digariskan. Ternyata dalam implementasinya sebagai akibat bias dalam pola rekruitmen, lebih menampakkan sistem kawan *(patronage system*), yaitu pengangkatan pegawai didasarkan atas adanya hubungan subyektif, yaitu hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam sistem ini pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antara lain:

a. Hubungan yang bersifat politik (*spoil System*)
b. Hubungan yang non politik (*nepotism*).

Juga mengandung unsur *nepotism* (penerimaan pegawai yang didasarkan pada hubungan darah, clan maupun kawan), yang dapat mengakibatkan telah diangkatnya orang-orang yang tidak cakap, tertutupnya kemungkinan kesempatan bagi orang biasa/penduduk untuk melamar suatu jabatan, sering timbul adanya rasa tidak puas dari para pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan karena tidak mendapat perlakuan secara adil. Disamping itu pengangkatan jabatan struktural mengandung unsur *spoil system* (penerimaan pegawai yang dasarnya adalah pertimbangan politis untuk memberikan dukungan terutama pada partai yang berkuasa). Yang artinya jabatan-jabatan negeri yang penting dan strategis hampir seluruhnya diduduki oleh anggota partai

politik yang menang dalam pemilihan umum, dan para pemegang jabatan dari partai politik yang kalah maka Pengangkatan jabatan stuktural dengan *merit system* sangat efektif dimana kesempatan bekerja selalu terbuka untuk umum, dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap, dan dapat mendorong calon-calon pegawai yang belum memenuhi syarat untuk membenahi diri lebih menigkatkan profesionalismenya dalam tugas dan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 dinyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang "Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ". Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur ketentuan-ketentuan mengenai:

a. Kewajiban,
b. Larangan,
c. Hukuman disiplin,
d. Pejabat yang berwenang menghukum,
e. Penjatuhan hukuman disiplin,
f. Keberatan atas hukuman disiplin,
g. Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Di lingkungan dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek sendiri Implementasi Pembinaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan sudah sesuai dengan prosedur yang sudah ada, selama syarat-syarat nya lengkap hak-hak kenaikan Pangkat dan Jabatan akan terpenuhi. Akan tetapi masih terdapat banyak pelanggaran kenaikan pangkat dan Jabatan di Dinas pendidikan kabupaten Trenggalek yaitu:

a. Untuk Guru disinyalir kebanyakan Penelitian Tindakan Kelas nya dipalsukan dan terdapat juga yang dibuatkan oleh orang lain,
b. Tim Penilai Angka Kredit bisa diajak kerjasama,
c. Tim Penilai Angka Kredit lebih mendahulukan sistim teman dan relasi dari pada urutan berkas yang sudah masuk ke dinas.

Penelitian tindakan kelas berasal dari istilah bahasa Inggris *Classroom Action Research*, yang berarti penelitian yang dilakukan pada sebuah kelas untuk mengetahui akibat tindakan yang diterapkan pada suatu subyek penelitian di kelas tersebut.

Pada awalnya penelitian tindakan menjadi salah satu model penelitian yang dilakukan pada bidang pekerjaan tertentu dimana peneliti melakukan pekerjaannya, baik di bidang pendidikan, kesehatan maupun pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu contoh pekerjaan utama dalam bidang pendidikan adalah mengajar di kelas, menangani bimbingan dan konseling, dan mengelola sekolah. Dengan demikian yang menjadi subyek penelitian adalah situasi di kelas, individu siswa atau di sekolah. Para guru atau kepala sekolah dapat melakukan kegiatan penelitiannya tanpa harus pergi ke tempat lain seperti para peneliti konvensional pada umumnya.

Secara lebih luas penelitian tindakan diartikan sebagai penelitian yang berorientasi pada penerapan tindakan dengan tujuan peningkatan mutu atau pemecahan masalah pada sekelompok subyek yang diteliti dan mengamati tingkat keberhasilan atau akibat tindakannya, untuk kemudian diberikan tindakan lanjutan yang bersifat penyempurnaan tindakan atau penyesuaian dengan kondisi dan situasi sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

Dalam konteks pekerjaan guru maka penelitian tindakan yang dilakukannya disebut Penelitian Tindakan Kelas, dengan demikian

Penelitian Tindakan Kelas adalah suatu kegiatan penelitian dengan mencermati sebuah kegiatan belajar yang diberikan tindakan, yang secara sengaja dimunculkan dalam sebuah kelas, yang bertujuan memecahkan masalah atau meningkatkan mutu pembelajaran di kelas tersebut. Tindakan yang secara sengaja dimunculkan tersebut diberikan oleh guru atau berdasarkan arahan guru yang kemudian dilakukan oleh siswa. Dalam hal ini arti Kelas tidak terikat pada pengertian ruang kelas, tetapi dalam pengertian yang lebih spesifik, yaitu kelas adalah sekelompok siswa yang dalam waktu yang sama, menerima pelajaran yang sama dari guru yang sama juga (Suharsimi: 2005).[29]

Penelitian tindakan kelas di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek masih kurang akurat ini terbukti dari hasil wawancara dari Bapak Sugianto yaitu kepala bagian kepegawaian dinas kabupaten trenggalek: "Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten trenggalek dalam memberikan data pengajuan kenaikan pangkat dan jabatan sering memberikan dokumen palsu".[30]

[29]http://penelitiantindakankelas.blogspot.com/2009/02/penelitian-tindakan-kelas-definisi.html diakses pada tanggal 20 Mei 2012

[30]Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek pada tanggal 20 April 2012

2. Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan dinas kabupaten trenggalek.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan kabupaten Trenggalek sebagai berikut: dengan memperhitungkan keuntungan dan kerugian dari system karier dan sistem prestasi kerja, Dinas Pendidikan menggunakan perpaduan antara unsur – unsur yang baik dalam sistem karier dan sistem prestasi kerja. Jadi dengan memadukan 2 sistem diharapkan pembinaan pegawai negeri di Dinas Pendidikan dapat berjalan dengan lancar.[31]

Kedua sistem tersebut masing-masing mempunyai keuntungan dan kerugian, seperti :

a. Keuntungan sistem karier adalah bahwa masa kerja, kesetiaan dan pengabdian, dihargai secara wajar, sehingga pegawai yang berpengalaman, setia dan mengabdi kepada Negara, Pemerintah dan tugas kewajibannya, mendapatkan penghargaan yang selayaknya. Selain dari itu dalam sistem karier seseorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja, sudah tentu dengan memperhatikan kecakapan, prestasi kerja dan ksesetiaan.

[31] *Ibid*

b. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) mempunyai pengaruh yang besar dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan.
c. Kerugian sistem karier adalah sukarnya diadakan ukuran yang tegas untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Biasanya masa kerja adalah menentukan. Apabila pembinaan kurang baik, kenaikan pangkat dan jabatan dapat dianggap seakan-akan hak, sehingga kurang mendorong orang untuk meningkatkan prestasinya.
d. Keuntungan sistem prestasi kerja adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang, karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulus ujian dan prestasi terbukti dengan nyata. Sistem prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya.
e. kerugian sistem prestasi kerja adalah bahwa kesetiaan, pengabdian dan masa kerja tidak dapat penghargaan yang selayaknya, sehingga menimbulkan rasa tidak puas bagi pegawai yang telah mempunyai masa kerja yang lama serta menunjukan kesetiaan dan pengabdian terhadap Negara dan Pemerintah. Pegawai yang trampil dalam praktek tetapi kurang pengetahuan dibidang teori ada kemungkinan ketinggalan dibidang kepangkatan dan jabatan karena tidak lulus ujian dinas, yang pada umumnya materi ujian dinas adalah pengetahuan teoritis.

f. Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian tersebut diatas, maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian , menganut sistem perpaduan yaitu perpaduan antara unsur-unsur yang baik dalam system karier dan system prestasi kerja Sehingga untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil , maka perlu adanya pengaturan: Formasi, Pengadaan, Pengujian Kesehatan Peggajian, Kepangkatan, Jabatan, Daftar Penilaian Pelasanaa Pekerjaan, Daftar Urut Kepangkatan, Cuti, Perawatan, Pendidikan dan Latihan, Penghargaan, Peraturan Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun.[32]

Dalam prakteknya sistem karir lebih digunakan dalam melakukan pembinaan pada para pegawai Dinas Pendidikan.Dan sistem karir yang digunakan ada 2 macam :

a. Sistem karir terbuka

Yaitu bahwa untuk menduduki suatu jabatan yang lowong dalam suatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

b. Sistem karir tertutup

Yaitu bahwa suatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi hanya dapat dididuduki oleh pegawai yang telah ada dalam

[32]Nainggolan, Hukum Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Pertja, Jakarta: 1987, Hlm. 27-29.

organisasi tersebut. Ada beberapa arti sistem karier tertutup yaitu sistem karier tertutup dalam arti departemen, sistem karier tertutup dalam provinsi, sistem karier tertutup dalam arti negara.

Yang dimaksud sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian dimaksud untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat – syarat obyektif lainnya juga turut menentukan.

Dalam sistem karir di mungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.[33]Dengan bekerja dengan jangka waktu tertentu pegawai sudah dapat naik jabatan atau golongannya tanpa harus melalui ujian tes tertentu.

Dalam penilaian kinerja pegawainya Dinas Pendidikan kabupaten Trenggalek harus dilakukan secara seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Untuk itu maka setiap pejabat yang berkewenangan membuat daftar penilaian pekerjaan berkewajiban membuat catatan mengenai Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungan instansi masing – masing.

Syarat-syarat kenaikan pangkat dan jabatan Guru :

a. Punya SK kenaikan pangkat yang telah diperoleh(mengendap) minimal 2 tahun.

[33]*Ibid*

b. Mengumpulkan berkas/pemberkasan

Berkas pengajuan Penilai Angka Kredit guru berisi

a. Surat pengantar dari kepala sekolah
b. Blanko Penilai Angka Kredit
c. Surat pernyataan kepala sekolah bahwa yang bersangkutan melakukan praktek
d. Fotokopi Penilai Angka Kredit terakhir
e. Fotokopi NIP baru
f. Fotokopi kartu pegawai
g. Fotokopi DP3 dua tahun terakhir
h. Fotokopi SK CPegawai Negeri Sipil dengan SK kenaikan terakhir
i. Fotokopi ijasah/akta IV/ transkrip nilai
j. Daftar riwayat pekerjaan
k. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian
l. Fotokopi pembagian tugas mengajar
m. Fotokopi KTA

Kemudian berkas diatas dinilai oleh tim penilai angka kredit

a. golongan II/a- IV/a dinilai oleh tim Penilai Angka Kredit provinsi
b. golongan IV/b-IV/E dinilai oleh tim Penilai Angka Kredit pusat/ Jakarta

Berkas diverifikasi oleh tim Penilai Angka Kredit kemudian jika layak diterbitkan daftar usulan dan penilaian angka kredit setelah itu di cek lagi kenudian ditetapkan menjadi daftar penetapan angka kredit jika lolos

baru keluar surat keterangan Penilai Angka Kredit kemudian Penilai Angka Kredit itu diajukan kembali dengan berkas baru lagi barulah keluar surat keterangan kenaikan pangkat.[34]

C. Hambatan Yang Dihadapi Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek Dalam Implementasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang RI No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Bagaimana Solusi Untuk Mengatasi Hambatan Tersebut

Hambatan yang sering terjadi dalam pelaksanaan pembinaan adalah kurangnya pemahaman peraturan perundangan oleh para pegawai di Dinas Pendidikan kabupaten trenggalek. Oleh karena itu sampai saat ini masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawainya.Seperti pegawai yang membolos. Padahal bila hal tersebut terus berlanjut akan berdampak pada karir mereka. Karir mereka akan macet. Pangkat dan golongan mereka akan susah untuk naik.

Di Dinas pendidikan kabupaten Trenggalek masih terdapat banyak pelanggaran kenaikan pangkat dan jabatan yaitu:

1. Untuk Guru disinyalir kebanyakan Penelitian Tindakan Kelas nya dipalsukan dan terdapat juga yang dibuatkan oleh orang lain,
2. Tim Penilai Angka Kredit bisa diajak kerjasama,

[34]Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek pada tanggal 20 April 2012

3. Tim Penilai Angka Kredit (Penilai Angka Kredit) lebih mendahulukan sistim teman dan relasi dari pada urutan berkas yang sudah masuk ke dinas.

Untuk lebih efisiennya Kepala Dinas Pendidikan melakukan pembinaan langsung kepada para pegawainya dengan cara Kepala Dinas langsung turun menemui para pegawai dan memberikan pembinaan lisan.

Solusi untuk menanggulangi hambatan di Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek adalah :

1. Dinas pendidikan memiliki *track record* setiap guru, sehingga dinas pendidikan dapat mencocokan antara Penelitian Tindakan Kelas dengan track record guru yang bersangkutan.
2. Dalam berkas pengajuan Pangkat dan Jabatan Identitas Pegawai Negeri Sipil dirahasiakan agar Tim penialai angka kredit tidak bisa melakukan kecurangan.
3. Berkas pengajuan kenaikan pangkat dan jabatan hendaknya di acak saat penilaian berkas oleh tim penilai angka kredit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada Bab sebelumnya, bahwa Implementasi pembinaan pegawai negreri sipil dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa Implementasi pembinaan pegawai negreri sipil dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek sudah berjalan sesuai prosedur meskipun terdapat sedikit kendala dalam pelaksanaanya hal ini terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan dengan baik.Tetapi hal tersebut masih bisa teratasi.
2. Hal - hal yang menghambat Implementasi pembinaan pegawai negreri sipil dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek adalah

kurangnya pemahaman peraturan perundangan oleh para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek. Oleh karena itu sampai saat ini masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawainya, antara lain :

a. Untuk Guru disinyalir kebanyakan Penelitian Tindakan Kelas nya dipalsukan dan terdapat juga yang dibuatkan oleh orang lain,
b. Tim Penilai Angka Kredit bisa diajak kerjasama,
c. Tim Penilai Angka Kredit lebih mendahulukan sistim teman dan relasi dari pada urutan berkas yang sudah masuk ke dinas.

3. Solusi atas hambatan Implementasi pembinaan pegawai negreri sipil dalam bidang kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek:
   a. Dalam berkas pengajuan Pangkat dan Jabatan Identitas Pegawai Negeri Sipil dirahasiakan agar Tim penilai angka kredit tidak bisa melakukan kecurangan.
   b. Berkas pengajuan kenaikan pangkat dan jabatan hendaknya di acak saat penilaian berkas oleh tim penilai angka kredit.
   c. Dinas pendidikan memiliki *track record* setiap guru,sehingga dinas pendidikan dapat mencocokan antara Penelitian Tindakan Kelas dengan *track record* guru yang bersangkutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya sebagai langkah Pelaksanaan Pasal 12 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten trenggalek maka:

1. Perlunya " *Fit and Proper Test* " (penilaian kemampuan dan kepatutan) bagi pegawai negeri pada setiap akan naek jabatan atau golongan, sehingga perbaikan mutu pejabat daerah dapat tercapai.
2. Sistem prestasi kerja dirasakan lebih efektif daripada sistem karir untuk menunjang peningkatan mutu dan kualitas para pegawai negeri sipil.
3. Kepala Dinas harus turun tangan langsung dalam melakukan pembinaan pada para pegawai yang melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

AW.Widjaja, 1990, *Administrasi Kepegawaian-Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.

Hartini, Sri dkk, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Subagyo Joko, 1997, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta, Jakarta.

Marzuki, 1982, *Metodologi Riset*, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, UII, Yogyakarta.

Moekijat, 2001, *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Hanitojo Roni, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Saifullah, 2007, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung.

The Liang Gie, 1979, *Cara Bekerja Efisien*, Karya Kencana, Yogyakarta.

Utrecht E. 1986, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustakaa Tinta Mas, Surabaya.

Surachmad Winarno, 1980, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Tarsito Bandung, Bandung.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Presiden Republik Indonesia

Internet

Hardianto, Makalah Yang di Kutip dari Internet dengan Judul, *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil* , hlm. 1- 2

2010, Definisi Implementasi(online), Dikutip http://www.google.com, diakses tanggal 17 Januari 2012

www.jurnal-sdm.blogspot.com

http://trenggalekkab.go.id/index.php/profil/sekilas-kabupaten-trenggalek.html diakses pada 20 Mei 2012

http://diknastrenggalek.com/profil/struktur-organisasi.html diakses pada 20 Maret 2012

http://penelitiantindakankelas.blogspot.com/2009/02/penelitian-tindakan-kelas-definisi.html diakses pada tanggal 20 Mei 2012