

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Teori Pembinaan Karier Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Tanggung Jawab Pembinaan Karier

Menyelenggara dan pembinan karier mendatat berjalan dengang baik semua pihak yang berpentin menaru pelatihan dan mau bertagun jawab terhadap semua kegiatan dan kebutuhan yang di perlakukan dalam proses pembinaan karier dalam hal ini, kerja sama yang baik dan kejelasan taggun jawab serta wewenan dari organisasi , seperti pegawai dan pihak atasan atau manajer yang bersakutan sagat lah di perlakukan dalam organisasi dalam masalah pengembangan masalah karier teradap tanggung jawab dalam hal:

- (1) Memberikan moder rensana karier , sumber sumber yang relevan, pembinaan dan informasi yang di perlu oleh pegawainya untuk menyusun rencana kariernya.
- (2) menediakan pelatihan dan pelayanan pembinaan yang di perkakukan
- (3) menyediakan pelatihan progeram pelatihan ini *house* maupung diluar perusahaan sesuai kemampuan yang.
- (4) Menediakam sistim informasi dan proses pengabilan keputusan teradap masalah yang berhubugan dengang karier.

(5) Mengorganisasikan memutakhirkan semua informasi terkait

(6) Menjamin adanya pendaguan informasi yang efektif melalui proses pembinaan informasi yang benar ,lerevan,akurat,mutahil,cepat ,dan mudah diakses seluru pegawai.

Dalam masalah perencanaan dan pembinaan karier pegawai bertanggung jawab dalam hal berikut ini:(1) menyelidiki kemampuan nilai nilai dan kepentingan dirinya (2) menganalisis peluang karier yang ada (3) memutuskan tujuan dan kebutuhan yang di inginkan .(4)mengomunikasikan pengembangan yang di inginkannya keda manajer .(5) menyusun rencana tindakan untuk mencapainya bersama manajer (6) menyusun rencana tindakan untuk mencapai bersama dengan manajer (7) mendatkan persetujuan rencananya dari pimpinan organisasi.(8) memberikan informasi berkenaan dengan keahlian,pengalaman,dan aspirasi kariernya kepada manajemen.

Sementara itu,manajer dalam perencanaan dan pembinaan karier akan bertanggung jawab dalam hal:

- (1) Bertindak sebagai katalosator,dan peka teradap karier angkotanya.
- (2) Menilai apakah tujuan dan keiginan karier angotanya realistis.
- (3) Memberi bimbingan dan nasihat kepada angotanya dalam menyusun kariernya.
- (4) meninjau lanjuti memutakhirkan rencana angotanya sesuai ketentuan yang berlaku .
- (5) Memvalidasi informasi yang disampaikan oleh tim yang di tugaskan

(6) Memberikan tentan adanya lowogan jabatan yang dibahwa tanggung jawab manajer yang bersangkutan.

(7) Memproses dan megunakan semua informasi yang di sampaikan oleh tim untuk memili siapa antara mereka yang di ankap potesial adan siap untuk dipromosikan,dipindakan,dilati untuk memahami pekerjaan barunya.

### **2.1.2. Teoti pembinaan**

Teori pembinaan kamus umum bahasa indonesia, disebutkan bahwa pengertian pembinaan adalah: suatu proses, peraturan, cara membina dan sebagainya atau usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.<sup>7</sup> sedangkan mangunhajana, mengemukakan pembinaan sebagai berikut: suatu proses belajar dengan melepaskan hak - hak yang sudah dimiliki dan dipelajari hal - hal yang baru yang belum dimiliki dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sudah dijalani secara lebih efektif.<sup>8</sup> dari pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa pembinaan adalah upaya yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pembentukan ke arah yang lebih maju, serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup. <sup>7</sup> depdikbud, ri, kamus umum bahasa indonesia, jakarta : balai pustaka, 1989, h. 243. <sup>8</sup> a. mangunhajana,

pembinaan arti dan metodenya, yogyakarta: kanisius, 1991, h. 12. 2. tujuan pembinaan tujuan adalah dunia cita, yakni suasana ideal yang diwujudkan dalam tujuan pendidikan baik formal maupun informal. suasana ideal itu nampak pada tujuan akhir. tujuan akhir biasanya dirumuskan secara padat dan singkat, seperti terbentuknya kepribadian muslim. 9 adapun tujuan dari pembinaan keagamaan ini tidak dapat terlepas dari tujuan hidup manusia, yakni untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. sebagaimana firman allah

#### 1. Tujuan dari pembiaian

tujuan dari pembinaan keagamaan adalah mewujudkan manusia yang mempercayai dan menjalankan ajaran agama islam sepenuhnya yang berlandaskan pada akidah, syari'ah dan akhlak, dan ini banyak terjadi melalui pengalaman hidup dari pada pendidikan formal dan pengajaran, karena nilai – nilai moral agama yang akan menjadi pengendali dan pengaruh dalam kehidupan manusia itu adalah nilai – nilai masuk dan terjadi ke dalam pribadinya. Semakin cepat nilai – nilai itu masuk ke dalam pembinaan pribadi, akan semakin kuat tertanamnya dan semakin besar pengaruhnya dalam pengendalian tingkah laku dan pembentukan sikap pada khususnya. Betapa pentingnya tujuan pembinaan keagamaan kepada anak seharusnya dipahami

#### c. Pegusunan Pengembangan Karier

Menurut Widodo (2015) pengembangan karier dari berhasil dengan banyak apabila di interaksikan dengan fungsi fungsi pokok pegawai lainnya misalnya perencanaan SDM, rekrutmen dapat dipergunakan untuk perbanyak program sosialisasi program kerja mampu melati dapat dipergunakan untuk rekomendasi

tentang perpindahan kerja dan untuk memperkirakan kebutuhan akan tenaga kerja yang akan datang di susun secara sistematis didalam sisti pedukung pengembangan karier perlu di oleh suatu sistim pegembangan karier yang jelas degan buku berikut ini di sampaikan langkah- langkah kegiatan yang di perlukan untuk menyusun sisten yang di maksud:

a. Langkah pertama yaitu mengenali sistem yang berlaku saat ini, dengan

(1) Merupakan peran dan tanggung jawab para anggota atau pegawai manajer dan organisasi.

(2) Mengidentifikasi kebutuhan dan tentukan sasaran kelompok yang di bahas.

(3) Menentukan parameter budaya dukung dan komitmen organisasi teradap pengembangan karier.

(4) Menyediliki program dan struktur SDM yang ada saat ini pelatikan kaitan yang potesial dengan upaya pegembangan karier

(5) Menentukan secara tentatif upaya apa yang cocok untuk memecakan masalah dan kebutuhan SDM pada saat ini.

(6) Merumuskan visi dan visi dan motto dari program yang akan di buat

(7) Mengisahkan dan mempermintasikan penyelidiki kebutuhan untuk data yang di perlukan

(8) Menyetukan sebagai indikator atau keriteria keberhasilan dari program.

b. langkah kedua yaitu menentukan arah dan kemukinan baru (visi). dengan

(1) Membuat filosofi langkah panjang.

(2) Membuat visi, misi, dan tujuan dari program.

(3) Merangsang koordinasi antara pegawai, manajer dan organisasi.

(4) Menyekordinasi dan menyediakan informasi karier yang dibutuhkan untuk mendukung program.

c. Langkah yang ketiga yaitu rancangan tindakan dengan.

(1) Melidiki rancangan dan merupakan dukungan dari puncak pimpinan,

(2) Membuat program percobaan

(3) Mendapat sumber daya dan kompetensi

(4) Membentuk kelompok penasehat

d. Langkah Ke Empat Yaitu memerihara Perubahan dengan.

(1) Mencapai pendekatan formal jangka panjang.

(2) Mengevaluasi dan mendekati membeli program dan komponennya. (3) memperhatikan kecenderungan dan arah masa depan program karier.

e. Konsep Pembinaan Pegawai

Dalam Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai ini organisasi akan lebih maju dan berkembang.

Maksudnya bahwa pembinaan pegawai adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi.

Widjaja (1986:15) pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dari ketiga definisi tersebut, jelas bahwa pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian maka pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan

a. Pembinaan Tenaga Kerja

Pemerintah dengan mengikut sertakan unsur dunia usaha dan masyarakat melakukan pembinaan terhadap setiap kegiatan yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi pembinaan yang berhubungan segala sesuatu mengenai ketenaga kerjaan diarahkan untuk :

1. Mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan inpirasi ketenagakerjaan.
2. Mendayagunaan ketenaga kerjaan optimal serta menyediakan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional.
3. Mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan produktif tenaga kerja .

4. Menediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja pada pekerja yang tempat.
5. Menyelenggarakan tersifikasi keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan standar.
6. Mewujudkan tenaga kerja mandiri .
7. Menciptakan hubungan yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.
8. Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesejahteraan kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta syarat kerja

b. Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen tenaga kerja mengharuskan tentang hal yang berhubungan dengan factor manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam usaha program, badan usaha, perusahaan, Lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna, tenaga kerja merupakan istilah yang identic dengan istilah personalia di dalamnya, meliputi buru karjawan, dan pegawai atau karyawan adalah

1. Buruh

Buru Adalah mereka yang bekarja pada usaha program dan dibelikan imbalan kerja secara harian maupun borgang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan, yang bisanya imbalan kerja tersebut dibelikan seara harian.

2. Karyawan



Karyawan Adalah mereka bekerja pada suatu badan usaha perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dibeli imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, baik yang bersifat harian mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut dibelikan secara harian.

### 3. Pegawai Negeri

Pegawai negeri Adalah mereka yang telah memenuhi syarat ditemukan dalam aparatur undang-undang yang berlaku, disangat oleh pejabat yang berwenang dan sehari tugas jabatan negeri atau tugas negara yang berdasarkan perundang undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(Sedermayanti.2017:27) Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembiayaan pengaturan, pegurusan, pegebagan unsur tenaga kerja, baik yang beritasus bagi buru, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatan dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang besar besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha perusahaan, Lembaga, maupun instansi.

### 2. Perang Organisasi Dalam Karier Pegawai

Departemen SDM seyogianya aktif dalam perencana dan pengembangan kinerja pegawainya terkadang hal itu terbaikan karena sebagai organisasi melaksakan bahwa karier pegawai bukan tanggung jawab organisasi biasanya organisasi seperti itu hanya mengenai perencanaan karier dalam perencanaan SDM memilik perecanaan pengembangan karier pegawai dan sekaligus dapat mengimpermentasikan rencana yang telah dibuatnya. Selanjutnya yani (2012) berpendapat bahwa terdapat lima keuntungan jika suatu organisasi memiliki perencanaan karier yaitu

- (1) Developsmotable employees.rencana karier membantu untuk pengembangang secara internal suplai terhadap telenta yang dapat di promosikan
- (2) Lower turnover dengan meningkatkan pelatihan teradap karier maka mendorong loyalitas terhadap organisasi sehingga dapat menurunkan pegawai yang akan keluar
- (3) tapmployee potensial.rencana karier menyebabkan pegawai lebih menunjukan kemampuan mereka dalam kerja
- (4) further growth.pencanaan karier bertujuan motivasi pegawai untuk tumbu dan berkembang.
- (5) satifyemployee needs. dengan adanya pengembangan karier, pegawai akan merasa percaya diri.

Untuk itu, organisasi dalam perecana karier dapat bagi menjadi tiga bagian yaitu pendidikan karier, informasi perencanaan karier dan bimbingan karier .

#### 1. Pendidikan Karier

Dalam menatakan sehari hari nasi banyak ditemukan pegawai tidak menyadari betapa pentingnya perencanaan karier bagi mereka. hal seperti itu mereka kekurangan informasi yang mereka di peroleh dari organisasi sehingga mereka tidak perna memikirkan perencanaan kariernya dalam kondisi seperti ini, departemen SDM seyogianya dapat kesadaran parah pegawai dengan menjelaskan rencana pengembangan karier yang memiliki organusasi dam mempersiapkan merka melalui sebagai seminar dan pelatihan serta adapun tujuan pegawai di ikut sertakan dalam sebagai program dimaksud adalah

- (1) membantu para pegawai untuk memahami bagaman pengembangan karier akan memberikan manfaat ganda ke depan yakni untuk pegawai itu sendiri ,maupun untuk kepentingan organisasi.
- (2) organisasi akan memfasilitasi kebutuhan pegawai dan perencanaan karier pegawai yang telah yang persiapan pegawai perencanaan akan jadi sia sia jika pegawai tidak upaya megikuti rencana tersebt dan berjuan untuk mempeolehnya
- (3) menyediakan pekerjaan yang realistis dan informasi karier untuk pembuatan recana karier mereka.

## 2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;

- c. bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
- d. bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara; dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:
  - 2. Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:
    - 1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
    - 2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
    - 3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN

secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural

f. Informasi Perencanaan Karier

Departemen SDM seyoginya menyediakan informasi karier yang dibutuhkan sebagai bagian dari suatu sisten informasi SDM apabila dalam bagian yang berbeda di butukan kompetensi yang serupa para pegawai dapat membetuk kelompok untuk membahas kasus kasus yang mehadapi peta karier dalam kelompok kerja membutuhkan tambahan keterampilan yang di dapat diperoleh pegawai baik resmi organisasi maupun instansi pegawai itu sendiri itulah organisasi berupa mensosialisasikan dan memfaslitasikannya sehingga peta karier tersebut diketahui dengan baik masalah terjadi dalam kelompok pekerjaan jika menghindari sebagai pekerja yang kurang diminati, atau kemungkinan pegawai tidak berminat sama sekali untuk memperbaiki kariernya. untuk itulah, peran

departemen SDM perlu ditingkatkan untuk menolong dan memotivasi pegawai sehingga melakukan jenjang sesuai dari peta karier.

g. Bimbingan Karier

Sebagai telah uraikan departemen SDM mewakili organisasi mempersiapkan peta karier sebagai pegawai dalam organisasi tersebut dan mensosialisasikan baik dengan pegawai kegiatan tidaklah berhenti sampai disitu, sebad departemen SDM juga mempersiapkan unit konseling konselor karier dalah seseorang yang mampu dan bersedia mendengarkan masalah karier yang di hadapi pegawai dan memberikan arahan dan berbagai informasi yang dapat membuat pegawai tersebut menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

Selain itu. konseror seyoginya juga mendapat menganali dalam mengembangkan potensi, serta minat yang dimiliki oleh pegawai dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta mempersiapkan pegawai tersebut untuk memenuhi persyaratan satu kalier .

3. Teori Pembinaan Pegawai

1. BKN memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil(PNS)
- b. Menyenggaraan manajemen PNS dalam bidang pertimbangan teknis informasi, pengadaan pendidikan administrasi, persetujuan kenaikan pangkat dan pensiun
- c. Meniapkan informasi pegawai PNS yang di telah mutahirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawaban atas pengelolaan dan mengembangkan sistem informasi PNS

2. Bertugas BKN pasal 47
  - a. Mengendalikan seleksi calon pegawai CPNS
  - b. Pembina dan menyelenggaraan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan kinerja pegawai PNS oleh instansi pemerintah.
  - c. Membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian.
  - d. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi pegawai berbasis kompetensi di dukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif
  - e. Menyusun norma standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen pegawai
  - f. Menyelenggaraan administrasi pegawai
  - g. Mengawasi dan mengedalikan pelaksanaan norma standar dan prosedur manajemen kepegawaian

## **2.2. Kerangka Konseptual**

- a. Konsep Pembinaan Kinerja Pegawai

Konsep Pembinaan Pegawai Dalam Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai ini organisasi akan lebih maju dan berkembang. Malthis bahwa pembinaan pegawai adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi.

Widjaja (1986:15) pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Dari ketiga definisi tersebut, jelas bahwa pembinaan pegawai



dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian maka pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

b. Arah Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Wursanto (1997:13), pembinaan pegawai negeri diarahkan kepada:

1. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.
2. Pembinaan seluruh Pegawai Negeri Sipil terintegrasi artinya terhadap semua pegawai negeri sipil berlaku ketentuan yang sama.
3. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan atas dasar sistem karir dan sistem prestasi.
4. Pengembangan sistem penggajian diarahkan untuk menghargai prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
5. Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuan yang berlaku dilaksanakan secara tegas.
6. Penyempurnaan sistem administrasi kepegawaian dan sistem pengawasannya dapat dilaksanakan.
7. Pembinaan dan kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila,

Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah tetap terjamin.

Adapun pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membentuk sikap

aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan. Dan manfaat dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah mewujudkan citra pegawai yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasilah, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

### **Model Pembinaan Pegawai Negeri Sipil**

#### **a. Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan (Wursanto,1997:108). Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor.30 Tahun 1980 yang berisi tentang daftar kewajiban, larangan dan sanksi seorang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor.30 Tahun 1980 peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

#### **b. Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil**

Usmara (2002:278) pembinaan karir bertujuan untuk mngembangkan karir Pegawai Negeri Sipil dengan demikian ada beberapa pilihan pengembangan karir, yaitu :

1. Pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus.
2. Pengembangan ke arah samping sesuatu pekerjaan yang lain, yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dengan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan yang lebih besar. Ini disebut dengan pengembangan karir lateral atau demosi.
3. Pengembangan ke arah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus atau bahkan keahlian khusus yang baru. Ini disebut dengan promosi.
4. Pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi pegawai untuk mengurangi resiko atau tanggung jawab dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru. Inilah yang disebut dengan mutasi.

c. Pembinaan Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang pembinaan pegawai digunakan terminologi pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil.

adalah semacam rancangan (design) yang menjelaskan tentang berbagai komponen yang perlu ada dalam pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat dipakai sebagai pola acuan atau pedoman oleh pimpinan instansi pemerintah pada setiap jenjang dalam melakukan pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi atau unit kerja masing-masing. Pembinaan etika profesi tersebut meliputi :

1. Pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil
  2. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- d. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 1988:12).<sup>5</sup> Sedangkan menurut Winardi (1972:393) prestasi adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Kasmir (2000:126) prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja dan pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003:105) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rao (1986:23) juga mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan peran atau kedudukan mereka.

Dari beberapa definisi di atas prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun secara kelompok. Hasil tersebut dapat berupa barang atau jasa yang dapat diukur melalui kualitas atau mutu kerja, volume kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kemampuan untuk memecahkan suatu persoalan atau permasalahan.

### **Dasar Prestasi Kerja**

Moesanif (1986:209), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kecapakan dibidang tugas
- 2) Keterampilan melakukan tugas
- 3) Pengalaman dibidang tugas
- 4) Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas
- 5) Pengaruh kesehatan jasmani dan rohani
- 6) Melaksanakan tugas secara berdaya guna
- 7) Berhasil guna dan hasil kerja melebihi yang ditentukan.

### **Manfaat dan Tujuan Penilai Prestasi Kerja**

Handoko (2001:135) manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan dan latihan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakteraturan informasional
8. Kesempatan kerja yang adil
9. Tantangan-tantangan eksternal.

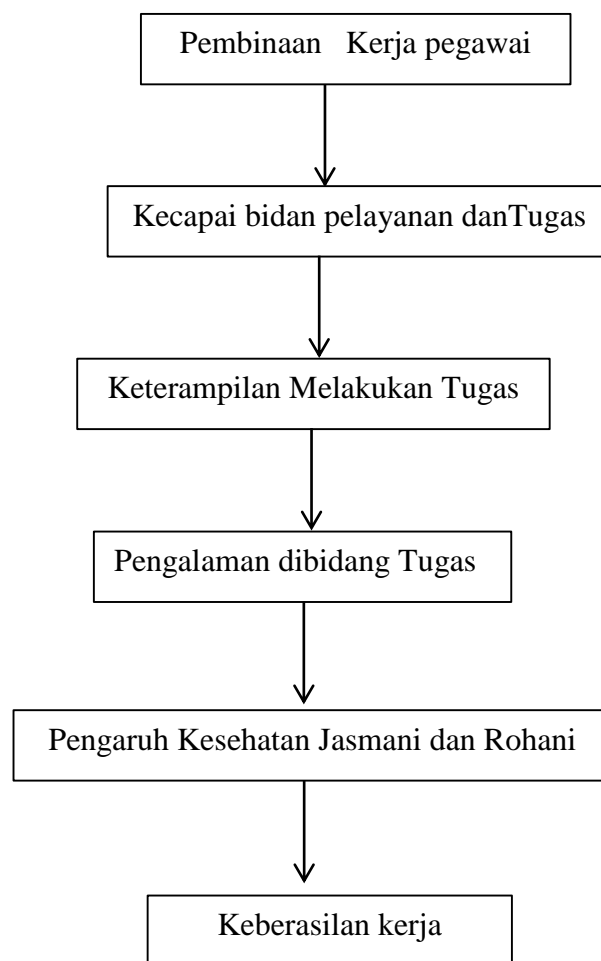
### **Tujuan penilaian prestasi kerja antara lain:**

1. Mengidentifikasi pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.

2. Menetapkan kenaikan gaji dan upah tambahan lainnya.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai pada tugas yang baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.

### 2.3.Kerangka Pikir

Menurut Moesanif (1986:209)



Menurut Moesanif (1986:209)

Sumber Moesanif (1986:209)