

## **ANALISIS PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Nama** : Esyie Karmiati  
**Anggota** : Dra. Ernawati, M. Si  
**E-Mail** : fakhrurazi\_rozi@yahoo.com  
**No. Hp** : 081276965221

### **Abstract**

Coaching career civil servants carried out by a career system and the performance of the system that put emphasis on achievement system kerja. To ensure the implementation of the task of developing the governance and efficient and effective manner, it is necessary civil service coaching system that is able to provide a balance of ensuring the rights and obligations of civil servants to motivate performance that allows potential employees optimally developed in order to achieve effective implementation of government and efficiently. These results indicate that the coaching career civil servants at the District Education Office Indragiri Hilir, has not done well, there are several factors penghambat employee coaching career both in terms of education, human resources, education and training, and so forth.

Key Words: Career Coaching Staff

### **PENDAHULUAN**

Manajemen pegawai negeri sipil di Indonesia tumbuh berkembang semenjak kemerdekaan sampai sekarang ini. Sistem yang pernah dipergunakan dalam pengelolaan pegawai negeri sipil semenjak kemerdekaan sampai dengan berlakunya undang-undang nomor 22 tahun 1999 adalah mengikuti sistem sentralisasi dengan menetapkan peranan pemerintah pusat amat besar proses manajemen pegawai negeri sipil melalui dari rekrutmen sampai pensiun dilakukan oleh pemerintah pusat. Sehingga saat itu setiap langkah pengurusan kepegawaian mengalami hambatan birokrasi yang cenderung memperlambat proses pengelolaan kepegawaian. Sentralisasi pengurusan atau pengelolaan kepegawaian pemerintah mengakibatkan banyak terjadi kekuasaan berlebihan dimasing-masing pejabat kepegawaian di pemerintah pusat. Sehingga isu suap, sogok, pelicin, yang kesemuanya dibungkus dengan istilah KKN sangat merajalela dan tidak bisa dihindari oleh setiap orang daerah ketika mengurus kepegawaian pemerintahan/ departemen pusat.

Ketika reformasi dan otonomi daerah dijalankan, maka terjadi kebalikannya. Kewenangan kepegawaian berada di daerah dan kekuasaan untuk mengelolah kepegawaian yang semula berada dipemerintah pusat beralih kepemerintah daerah. Tampaknya yang beralih bukan hanya proses pengelolaan kepegawaian akan tetapi korupsi, suap, sogok dan pelicin, berpindah ke daerah. Otonomi memang ada segi positifnya karena bisa mengurangi prosedur birokrasi yang semua menumpuk dan memusat di pemerintah pusat sekarang telah didesentralisasikan ke pemerintah daerah. Akibat dari perpindahan kewenangan dan korupsi ke daerah, sementara pejabat pemerintah daerah belum dibekali

kompetensi dan keterampilan menangani masalah-masalah kepegawaian, maka banyak terjadi salah urus atau salah kelola.

Pemerintah menetapkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah sebagai pengganti undang-undang nomor 22 tahun 1999. Perubahan terhadap undang-undang tersebut berimplikasi terhadap manajemen pegawai negeri sipil di Indonesia khususnya kepegawaian daerah terutama pada pasal 129 s/d pasal 135 undang-undang nomor 32 tahun 2004, implikasi perubahan undang-undang tersebut pada manajemen pegawai negeri sipil dapat diutarakan secara singkat adalah secara umum pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat.

Pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai negeri sipil di daerah dikoordinasikan pada tingkat nasional oleh Menteri dalam Negeri dan pada tingkat daerah oleh Gubernur. Standar, norma dan prosedur pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai negeri sipil daerah diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah. Pegawai negeri sipil merupakan individu yang mengabdikan dirinya kepada negara dan masyarakat. pegawai negeri sipil dituntut untuk menunjukkan sikap yang baik dan memberikan peranan yang optimal dalam pembangunan nasional. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan suatu sistem Pembinaan pegawai negeri sipil yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Pembinaan pegawai negeri sipil menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah *“Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna”*. Pembinaan pegawai negeri sipil perlu dilakukan sebaik-baiknya dengan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta menumpuk kegairahan bekerja, maka perlu dilaksanakan Pembinaan pegawai negeri sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi pegawai negeri sipil.

Pembinaan ini dilakukan secara sistematis untuk kebaikan pegawai negeri sipil itu sendiri. Disini penulis lebih menekankan pada pembinaan karir pegawai negeri sipil, yang mana kita ketahui para pegawai pemerintahan yang ada di negara Indonesia ini mengenai karir mereka itu banyak yang dikecam buruk oleh masyarakat seperti pegawai negeri sipil memiliki istri lebih dari satu dan terkadang pimpinan meminta agar seseorang diangkat untuk jabatan tertentu namun dari segi golongan belum memenuhi syarat, ini akan sangat berpengaruh pada kelancaran karir pegawai itu sendiri. Padahal di negara kita ini terdapat pembinaan untuk pegawai, yang terdapat pada undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah pasal 129 ayat 1 tentang pemerintah

melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kasatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional.

Dalam peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pasal 7 yang berbunyi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut. Dalam ketentuan ini pegawai negeri sipil dapat diangkat dalam jabatan struktural meskipun yang bersangkutan belum mengikuti dan lulus diklat yang dipersyaratkan untuk jabatannya.

Sistem pembinaan terdiri dari 2 sistem, yaitu:

1. Sistem pembinaan karier
2. Sistem pembinaan kinerja

Pembinaan karier pegawai negeri sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan sistem pembinaan pegawai negeri sipil yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban pegawai negeri sipil dengan memotivasi kinerja yang memungkinkan potensi pegawai dikembangkan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pemerintah yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Daftar urut kepangkatan (DUK) adalah suatu daftar yang memuat nama pegawai negeri sipil dari suatu satuan organisasi negara yang disusun menurut tingkatan kepangkatan, daftar urut kepangkatan merupakan salah satu bahan objektif untuk melaksanakan pembinaan karier pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja. Oleh karena itu, daftar urut kepangkatan perlu dibuat dan dipelihara secara terus menerus. Daftar urut kepangkatan disusun secara berurutan berdasarkan pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan dan usia. Dasar hukum dari daftar urut kepangkatan adalah:

1. Undang-undang nomor 8 tahun 1974 pasal 20
2. Peraturan pemerintah nomor 15 tahun 1979
3. Surat edaran BAKN nomor 03 tahun 1980

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir yang terletak pada Jalan Veteran Nomor 09 Telpon (0768-21179) Kode Pos 29211 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa adanya fenomena dan kondisi objektif permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian ini.

### **2. Informan Penelitian**

Kriteria dalam memilih informan (Kabag Umum dan Kepegawaian, Kabid Dikdas dan PLB, staff di Dinas Pendidikan dan staff BKD Kabupaten Indragiri Hilir) adalah informan yang mengetahui dengan baik tentang Analisis Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk memperbaiki karier pegawai dan untuk kelancaran pegawai itu dalam bekerja, maka diperlukannya suatu pembinaan karier pegawai.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi merupakan pengadaan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu para pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan observasi penulis melakukan pengamatan tanpa ikut terjun langsung kedalam kegiatan di lapangan
  - b. Wawancara merupakan tanya jawab secara langsung dengan para pegawai. Wawancara juga merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mengetahui bagaimana pembinaan karier pegawai dan prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir. Wawancara yang penulis lakukan tidak menggunakan pedoman wawancara, dan hal yang ditanyakan hanya merupakan garis besar penelitian atau disebut juga dengan wawancara tidak terstruktur/terbuka
  - c. Penelitian Perpustakaan merupakan pengadaan studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan judul penelitian
  - d. Penelitian Online yang merupakan pengadaan studi dari berbagai website yang ada kaitannya dengan judul penelitian
4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi yaitu data tentang pembinaan karier pegawai pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan, seperti tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sejarah dinas pendidikan kabupaten indragiri hilir dan lampiran data-data lain yang mempublikasikan yang dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

5. Analisa Data

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena dan kejadian yang berlangsung dilapangan pada saat tertentu, metode pengambilan data dilakukan dengan observasi atau penelitian langsung kelapangan untuk memperoleh data dengan mengemukakan dan menggambarkan gejala-gejala secara lengkap tentang aspek yang diteliti. Penelitian karya ilmiah ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yakni metode penelitian yang berdasarkan pikiran-pikiran dan tanggapan dari informan penelitian mengenai permasalahan yang diteliti dari locus penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

berwenang dan disertai tugas Negara dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier.

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga menentukan.

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

Melihat dari sistem karier dimana untuk pengangkatan pertama pegawai didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, bukan karena kedekatan, tetapi karena skill yang dimilikinya.

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

Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti negara, dengan tidak menutup kemungkinan adanya sistem pembinaan karier terbuka untuk jabatan tertentu apabila perlu untuk kepentingan negara. Pada umumnya yang dimaksud dengan sistem karier tertutup dan sistem karier terbuka adalah sebagai berikut :

- a. Sistem karier tertutup  
Adalah bahwa pangkat dan jabatan yang ada dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tetapi tertutup bagi orang luar.
- b. Sistem karier terbuka  
Adalah bahwa pangkat dan jabatan dalam suatu organisasi dapat diduduki oleh orang luar dari organisasi itu asalkan ia mempunyai kecakapan yang diperlukan, tanpa melalui pengangkatan sebagai calon pegawai.

Dari sistem karier tertutup dan sistem karier terbuka itu sudah merupakan arahan suatu bidang pekerjaan dalam instansi tetapi banyak temuan dilapangan seperti promosi, mutasi itu sifatnya tertutup. Tidak ada ketransparanan dalam instansi tersebut.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan yang dimaksud dilaksanakan berdasarkan sistem sistem

karier dan sistem prestasi kerja. Kebijakan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh berada ditangan Presiden.

Yang menjadi pejabat pembina kepegawaian menurut PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil pasal 1 adalah:

- a. Pejabat pembina kepegawaian pusat adalah Menteri, Jaksa Agung, pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara, pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen, pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara, Kepala Pelaksanaan Harian Badan Narkotika Nasional serta pimpinan Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh Pejabat Struktural Eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/ Lembaga Pemerintah Non-Departemen.
- b. Pejabat pembina kepegawaian daerah provinsi adalah Gubernur
- c. Pejabat pembina kepegawaian daerah kabupaten/ kota adalah Bupati/ Walikota

Pejabat pembina kepegawaian di Daerah Kabupaten umumnya adalah Bupati, tetapi tidak mungkin keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di daerah itu dibina oleh Bupati saja, untuk itu dibentuk suatu badan yang dinamai Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

Pembentukan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) ditetapkan oleh :

1. Pejabat pembina kepegawaian pusat untuk Baperjakat instansi Pusat
2. Pejabat pembina kepegawaian Provinsi untuk Baperjakat instansi Daerah Provinsi
3. Pejabat pembina kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota untuk Baperjakat instansi Kabupaten/ Kota

Tugas Baperjakat adalah memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian dalam :

1. Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam jabatan struktural eselon II kebawah
2. Pemberian kenaikan pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, atau menentukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara
3. Perpanjangan batas usia pensiun bagi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural eselon I dan eselon II
4. Pengangkatan Sekretariat Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota

Ketua Baperjakat instansi Daerah Kabupaten/ Kota adalah Sekretariat Daerah Kabupaten dengan anggota para Pejabat Eselon II, dan Sekretaris dijabat oleh Pejabat Eselon III yang membidangi Kepegawaian.

Pembinaan karier pegawai negeri sipil pada suatu dinas khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir menilai pegawai yang patut untuk dipromosikan atau di mutasi menilainya menggunakan DUK (Daftar Urut Kepangkatan) yang mana didalam DUK banyak memuat prestasi-prestasi pegawai. Dilihat tentang promosi dan mutasi pegawai masih mengikuti standar tetapi masih ada juga terjadi penyimpangan-penyimpangan karena tidak adanya ketransparanan di instansi tersebut. Seandainya saja promosi itu diberi ke pegawai yang memang betul-betul terampil dalam bekerja dan mutasi kepada pegawai

yang dimutasi maka pekerjaan suatu instansi tidak akan kacau balau, karena penempatannya sudah mengikuti standar yang ada.

*Wakil Gubernur Riau HR. Mambang Mit berstetmen di sebuah Surat Kabar Riau Pos pada hari Senin, tanggal 04 Februari 2013 bertemakan “Aparatur Diminta Dukung Transparansi Informasi”. Berisikan, Seluruh aparatur pemerintah Kabupaten/ Kota se-Riau diimbau untuk menyiapkan pejabat penyedia informasi publik. Ini ditekankan untuk mendukung komitmen dalam transparansi informasi publik.*

*Hal itu disampaikan Kakil Gubernur Riau, HR. Mambang Mit kepada Riau Pos akhir pekan lalu di kantor Gubernur Riau, menurutnya hal itu perlu menjadi perhatian karena merupakan amanat dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.*

*Dia menilai, langkah itu bukanlah hal yang berat. Pasalnya penerapan transparansi informasi publik dapat dilakukan secara bertahap dan akan memberikan imbas positif sebagai jembatan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.*

*Selain untuk Kabupaten/ Kota, ia juga menghimbau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dilingkungan pemerintah Provinsi Riau untuk tetap mengedepankan transparansi. Tentunya, tetap mengacu pada aturan dan ketentuan yang berlaku.*

*“Saya berharap pimpinan instansi dan badan dapat membenahi itu. Sehingga keterbukaan informasi publik dapat diharapkan dapat berjalan secara optimal,” harapnya.*

*Saat ditanyakan mengenai spesifikasi informasi yang boleh disampaikan ke publik, ia menegaskan hal itu sudah ada mekanisme yang mengaturnya. Selagi tu berhubungan dengan kepentingan publik dan tidak bersifat rahasia negara, boleh untuk diinformasikan.*

*Untuk di Riau, dia mengatakan telah dibentuknya Komisi Informasi Provinsi Riau yang memiliki beberapa tugas untuk menjabatani informasi dari pemerintah dan masyarakat. Selain itu untuk capaian dalam keterbukaan informasi terbenut dapat berjalan seperti yang diharapkan.*

Untuk mendapatkan pegawai yang tepat guna dan tepat sasaran langkah awal yang harus benar-benar diperhatikan adalah sistem rekrut yang benar. Yang tidak menerima pegawai yang dititipkan berdasarkan kedekatan tetapi melihat dari skill dan kemampuan calon pegawai itu. Pengadaan pegawai negeri sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi negara pada umumnya disebabkan adanya pegawai negeri sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi. Oleh karena pengadaan pegawai negeri sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan pemerintah ini mempunyai

kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan pegawai negeri sipil harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara objektif sesuai dengan syarat yang ditentukan. Untuk menjamin kualitas dan objektivitas serta untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, dipandang perlu mengatur kembali mengenai syarat dan tata cara pengadaan pegawai negeri sipil. Jadi untuk mengisi lowongan formasi harus ada keterbukaan dan ketransparanan dalam instansi tersebut guna mendapatkan pegawai yang tepat guna dan tepat sasaran.

#### **KESIMPULAN**

1. Dalam analisis pembinaan pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir kurang transparan terutama dalam mempromosikan pegawai serta dalam memperoleh informasi-informasi yang dianggap penting dalam instansi tersebut
2. Faktor penghambat dalam analisis pembinaan pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir disebabkan tingkat pendidikan kurang sesuai dengan latihan (Diklat), rendahnya sumber daya manusia pegawai terutama dalam menggunakan teknologi dalam tujuan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan

#### **SARAN**

Agar Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir dapat melakukan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik lagi yakni dengan memberikan pendidikan dan Latihan (Diklat) yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kebutuhan pegawai negeri sipil tersebut. Agar Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir lebih transparan dalam mempromosikan pegawai yang telah diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta dalam memberikan informasi itu kejelasannya bisa dipertanggung jawabkan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dr. H. Suwatno, M. Si., Donni Juni Priansa, S. Pd, SE, MM., 2011., *Manajem Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Bublik dan Bisnis.*, Bandung., Alfabeta
- Drs. Sarman, MH., Prof. Mohammad Taufik Makarao, SH, MH., 2012., *Hukum Pemerintah Daerah di Indonesia.*, Jakarta., PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_, 2012., *Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian.*, Bandung., Fokusindo Mandiri
- \_\_\_\_\_, 2010., *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tahun 2011 tentang Pegawai Negeri Sipil.*, Bandung., Citra Umbara
- Prof. Drs. H. Abdurrahmat Fathoni, M. Si., 2006., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta., Bumi Aksara.
- Drs. Tjahya Supriatna, MS., 1996., *Sistem Administrasi Pemerintah di Daerah.*, Jakarta., Rineka Cipta
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA., 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta., Bumi Aksara.
- Prof. Dr. C. S.T. Kansil, SH., Christine S. T. Kanil, SH, MH., 2005., *Sitem Pemerintah Indonesia.*, Jakarta., Bumi Aksara

- Drs. H. Sadili Samsudin, MM, M. Pd., 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bandung., Pustaka Setia
- Prof. Dr. Wibowo, SE, M. Phol., 2012., *Manajemen Kinerja.*, Jakarta., Raja Grafindo Persada
- Drs. Moekijat., 2002., *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia.*, Bandung., Moekijat Press
- Dra. Justine T. Sirait, MBA-T., 2007., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.*, Jakarta., PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Drs. Brantas, M. Pd., 2009., *Dasar-Dasar Manajemen.*, Bandung., Alfabeta
- Minto Rahayu., 2009., *Bahasa Indonesia di Perguruan Tinggi.*, Jakarta., PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hermandra., 2008., *Bahasa Indonesia di Perguruan Tinggi.*, Pekanbaru., Cendikia Insani
- Prof. Dr. Sondang P.Siagian, MPA., 2001., *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi.*, Jakarta., PT. Rineka Cipta
- Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., 2002., *Pembinaan Organisasi.*, Jakarta., PT. Raja Grafindo Persada
- Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., 2005., *Manajemen pegawai Negeri Sipil di Indonesia.*, Jakarta., Kencana PrenadaMedia Group
- Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., 2005., *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara.*, Jakarta., PT. Raja Grafindo Persada