

**PEMBINAAN PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS POKOK
DAN FUNGSI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

INTAN AMINUDDIN SUMARA

**Dr. H. Muh Amir, M.Si
Sartono, S.Sos., M.Si**

Intanaminuddinsumara@gmail.com

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS HALU OLEO
KENDARI
2018**

ABSTRAK

Hasil penelitian: 1) Pembinaan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara meliputi : pemberian orientasi umum tentang tupoksi pegawai, fasilitasi kebutuhan rutin pegawai, mensosialisasikan petunjuk teknis hingga ke tingkat pelaksana, mengikutsertakan pegawai dalam bimtek dan diklat yang relevan dengan tupoksi, mengadakan rapat koordinasi lingkup interen maupun lintas sektoral (provinsi) dan proses promosi, lateral, dan mutasi secara terencana. 2) Hambatan dalam pembinaan karir pegawai yaitu : keterbatasan dana dalam penambahan sarana dan prasarana karena bergantung pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, kebutuhan sosialisasi petunjuk teknis sampai ke tingkat pelaksana, kesempatan peningkatan kemampuan pegawai (Diklat, Bimtek, *workshop*) yang masih bergantung pada pihak eksternal (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Perguruan Tinggi, LPMP), dan ada beberapa pejabat struktural kurang menguasai tentang fungsi *leadership*. 3) Solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu: pemeliharaan dan mendayagunakan sarana dan prasarana yang masih ada secara optimal, rapat koordinasi untuk sinkronisasi regulasi pemerintah pusat dan program kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, mensosialisasikan juknis hingga ke tingkat pelaksana melalui seminar dan *workshop*, memberikan motivasi pegawai berlatih dan belajar secara mandiri, mengadakan rapat koordinasi interen maupun lintas sektor, sosialisasi pengukuran prestasi kerja berdasarkan SKP agar penilaian kinerja obyektif, dan mengirimkan pejabat struktural untuk mengikuti DIKLATPIM.

Kata kunci: *Pembinaan Pegawai, Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas lembaga atau organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan dapat dilihat pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga, oleh karena itu upaya mengelola dan mengembangkan kemampuan atau kinerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara bertanggung jawab atas pemerintah daerah di bidang pendidikan, hal tersebut merupakan implikasi dari berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah tersebut telah menggeser paradigma pelayanan, dari yang bersifat sentralistis ke desentralistis dan mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Terjadinya perubahan sistem pemerintahan daerah tersebut berdampak pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan pembinaan pegawai dalam menjalankan tupoksi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara ?
2. Bagaimana pelaksanaan tupoksi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara ?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan tupoksi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya Administrasi Negara.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk peneliti lebih lanjut, terutama penelitian yang berkaitan dengan Administrasi Kepegawaian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Dapat memberikan informasi atau gambaran penelitian tentang pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa yang tertarik untuk meneliti masalah ini lebih lanjut.

b. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara

Bahan pertimbangan untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara agar bisa melihat secara luas tentang pembinaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menunjang pencapaian tujuan lembaga.

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Pembinaan

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan dapat dilihat pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, upaya mengelola dan mengembangkan kemampuan individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat. Untuk itulah pentingnya salah satu fungsi manajemen personalia yaitu pembinaan pegawai.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto dalam Wahibur Rokhman (2011:82) di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pembinaan atau pengembangan kerja pegawai, ada berbagai faktor yang mempengaruhi pembinaan pegawai. Mereka memberikan 9 faktor yang berpengaruh terhadap pembinaan pegawai di suatu organisasi, yaitu :

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

b. Personalia pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

c. Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

f. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

g. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

h. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

i. Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.

C. Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Menurut Widardi (2006: 40) tentang penyelenggaraan kegiatan operasional menyebutkan bahwa kelompok orang yang menduduki berbagai jabatan manajerial hanya akan memperoleh hasil kerja dengan dan melalui orang-orang lain yang menjadi bawahan mereka yang tanggung jawab utamanya ialah menyelenggarakan kegiatan operasional.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Menurut Fasli Jalal dan Dedi Supriadi (2001: 137) menyebutkan bahwa Tugas dan Fungsi Pemerintahan dimana kewenangan pemerintah daerah otonom (Prov/Kabupaten/ Kota) yaitu:

- a. Mengurus rumah tangga daerah.
- b. Merencanakan dan melaksanakan pembangunan daerah.
- c. Memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- d. Mengembangkan sumber daya daerah.
- e. Menumbuhkan dan memperkuat kemampuan ekonomi daerah.

D. Kerangka Pemikiran

Secara sederhana gambaran kerangka pemikiran struktur pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sulawesi tenggara,

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara Jl. Sultan Hasanudin, Punggaloba, Kendari Barat, Kota Kendari. Pemilihan tempat penelitian tersebut diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap optimalisasi tupoksi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara

B. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara khususnya pembinaan karir pegawai.

C. Informan Penelitian

Sehingga dapat disimpulkan bahwa menjadi informan penelitian dengan asumsi mereka paling mengetahui tentang informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Dengan memperhatikan berbagai kriteria informan, maka informan penelitian yang dipertimbangkan pada penelitian ini antara lain:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara.
2. Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara.
3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara.
4. Kepala Bidang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara antara lain:
 - a. Kepala Bidang Pendidikan Menengah
 - b. Kepala Bidang Pendidikan Non Formal
 - c. Kepala Bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 308) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Pengamatan (observasi)

Menurut Nasution (1988) dalam buku yang ditulis oleh Sugiyono (2013: 310) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Teknik Observasi Partisipasi Pasif, dengan melakukan pengamatan langsung terhadap subjek dimana sehari-hari mereka berada dan biasa melakukan aktivitasnya, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

2. Wawancara (interview)

Untuk mencapai tingkat pemahaman akan suatu fenomena sosial sesuai dengan dunia pemahaman para pelakunya memerlukan cara penggalan data yang handal, disinilah letak relevansi metode atau teknik wawancara mendalam (*in depth interview*).

Wawancara dilakukan kepada subyek yang telah ditetapkan yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Seluruh Kepala Bidang, dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian yang menangani tentang administrasi kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulawesi Tenggara. Pokok-pokok masalah yang menjadi bahan wawancara meliputi pembinaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, khususnya bentuk-bentuk pembinaan karir pegawai serta mengetahui hambatan apa saja yang muncul, dan upaya yang telah dilakukan oleh pimpinan.

3. Dokumentasi

Selain sumber manusia (*human resources*) melalui observasi dan wawancara sumber lainnya sebagai pendukung yaitu dokumen-dokumen tertulis yang resmi ataupun tidak resmi. Menurut Lexy Maloang (2010: 135), metode pencermatan dokumen merupakan suatu metode pencarian data mengenai hal-hal berupa catatan buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, foto-foto, dan sebagainya untuk menambah kelengkapan data.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Miles and Huberman (1984) dalam buku Sugiyono (2013: 91-99) mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sehingga diperoleh data yang kredibel. Model interaktif tersebut dalam analisis data ditunjukkan pada gambar sebagai berikut.

F. Definisi Konsep

1. Pembinaan pegawai dapat dilihat dari :

- a. pembinaan karir yang dimaksud yaitu dimulai dari proses pemberian orientasi umum, seperti pengenalan, proses promosi, lateral dan mutasi, serta pemberian fasilitas terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b. Pembinaan Pendidikan yang dimaksud yaitu pemberian sosialisasi mengenai petunjuk teknis atau pedoman suatu program kerja, memberikan kesempatan dan izin kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki.
- c. Pembinaan Pelatihan yang dimaksud yaitu mengikut sertakan setiap pegawai apabila ada kegiatan bimbingan teknis dan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) jika ada pihak lain yang bekerja sama, pemberian tugas khusus seperti mengikutsertakan pegawai dalam rapat koordinasi.

2. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, meliputi :

- a. Perencanaan yang dimaksud yaitu penentuan, perumusan kegiatan atau program kerja dimasa yang akan datang berdasarkan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan.
- b. Pengorganisasian yang dimaksud yaitu pengelompokkan tugas pokok dan fungsi serta wewenang dalam tugas setiap pegawai sebagaimana yang tercantum dalam struktur organisasi
- c. Penggerakan yaitu melakukan komunikasi baik dari pihak pimpinan kepada bawahannya, apabila terjadi permasalahan – permasalahan yang serius atau permasalahan yang khusus.
- d. Pengawasan yaitu mengontrol setiap tugas atau kegiatan untuk mengetahui apakah tugas atau kegiatan tersebut mencapai suatu keberhasilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

B. Tugas Pokok Dan Fungsi

Penjelasan tentang tugas pokok dan fungsi dijelaskan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 11 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata Dinas Provinsi Sulawesi Tenggara dan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 51 tahun 2014.

C. Keadaan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak, yaitu sebesar 173 orang atau dengan presentasinya yaitu 58,64 %. Sedangkan pegawai perempuan berjumlah 122 orang dengan presentase 41,36 %.

Untuk mewujudkan pegawai yang dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional dan berkualitas, meningkatkan prestasi kerja membutuhkan tingkat pendidikan yang cukup. Dilihat dari segi pendidikan pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi tenggara umumnya berpendidikan S1.

Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sulawesi tenggara umumnya berpendidikan sarjana S1. Hal ini mengidentifikasi bahwa sumber daya manusia sudah cukup memadai dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaannya dengan profesional untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

D. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan ini mengungkapkan tentang Pembinaan pegawai dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam penelitian ini difokuskan pada pembinaan karir pegawai meliputi upaya apa saja yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka melakukan pembinaan kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang bentuk-bentuk pembinaan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, diperoleh gambaran umum bentuk-bentuk pembinaan pegawai antara lain pemberian orientasi umum (proses pengarahan dan proses komunikasi), memfasilitasi kebutuhan pegawai, mensosialisasikan petunjuk teknis dalam pelaksanaan suatu program, memberikan kesempatan peningkatan kemampuan pegawai dalam peningkatan akademis, memberikan penugasan khusus kepada pegawai, mengikutsertakan bimbingan teknis dan diklat pegawai, serta proses promosi, mutasi, dan lateral. Berbagai bentuk pembinaan karir di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara tersebut sesuai dengan upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman

Penyusunan Dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal dengan maksud agar otonomi daerah dapat dilaksanakan sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengungkapkan tentang pembinaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam penelitian ini difokuskan pada pembinaan karir pegawai meliputi upaya apa saja yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka melakukan pembinaan kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Pembinaan karir pegawai digambarkan dari beberapa aspek, yaitu:

1. pembinaan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara yang meliputi pembinaan karir, pembinaan pendidikan, dan pembinaan pelatihan yang dimana indikator pengukurannya adalah : pemberian orientasi umum berupa pemahaman tupoksi pegawai dan pengarahan oleh pimpinan, memfasilitasi kebutuhan rutin pegawai, mensosialisasikan petunjuk teknis hingga ke tingkat pelaksana, memberikan kesempatan peningkatan kemampuan pegawai melalui studi lanjut dan pengambilan kursus, mengikutsertakan pegawai di dalam bimtek dan diklat yang relevan dengan tupoksi, mengikutsertakan pegawai dalam rapat koordinasi lingkup interen maupun lintas sektoral (provinsi) dan proses promosi, lateral, dan mutasi secara terencana.
2. Pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara antara lain adalah : Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dari hasil penelitian, pelaksanaan fungsi perencanaan yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, bahwa perencanaan yang dimaksud diawali dengan perumusan kegiatan atau program kerja berdasarkan Juklak dan Juknis. Dari hasil penelitian diatas, menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi sudah melakukan proses pengorganisasian melalui pendelegasian wewenang terhadap bawahannya. Upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menerapkan penggerakan adalah dengan pembagian tugas dan fungsi serta melakukan upaya pengarahan melalui komunikasi atau berupa rapat. Pengawasan yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara dimulai dengan pelaksanaan penilaian terhadap pegawai di kantor dilakukan oleh atasan langsung. Dengan pelaksanaan tupoksi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara telah terlaksana dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa saran yang penulis ajukan, yaitu:

1. Memperluas hubungan kemitraan dengan pihak-pihak terkait seperti Perguruan Tinggi guna membantu pelaksanaan program kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Serta Pimpinan tidak hanya mampu mensosialisasikan petunjuk teknis tetapi juga mampu

- mengarahkan sekaligus memberikan simulasi secara teknis operasional bila dibutuhkan dalam menyelesaikan tupoksi agar meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja.
2. Pimpinan memberikan perhatian lebih serta penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi agar pegawai lebih termotivasi dalam mengembangkan kemampuan secara mandiri. Dan juga mekanisme promosi diharapkan secara adil dan obyektif. Promosi sebaiknya dipublikasikan kepada semua pegawai yang memiliki potensi yang sama. Prosedur promosi dengan mekanisme penyaringan yang selektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Moeliono. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arif Sehfudin. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*.
- Darpin. 2014. *pengantar Ilmu Administrasi*. Kendari : Universitas Haluoleo
- Domi C. Matutina dkk. 1993. *Manajemen Personalia Cetakan Pertama*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ernie Tisnawati Sule, dkk. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Fasli Jalal dan Dedi Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Fauziah. 2010. *Persepsi Pegawai Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai*.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartati Sukirman, dkk. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia Edisi 4 Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Irma Ika Melati. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*. Skripsi. FE-UNDIP.
- Joice Djeffrie Singal. 2008. *Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Kebijakan Penempatan Jabatan Struktural Di Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis. Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Lexy J. Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang. 2005 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mada Sutapa. 2002. *Buku Pegangan Kuliah Organisasi Pendidikan*.

- Yogyakarta: FIP UNY.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moekijat. 1998. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Alumni.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan Cetakan I*. Jakarta: Gaung Persada.
- Nanang Fattah. 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta. 1987. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- PP. No. 100 Tahun 2000 jo PP No. 13 tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan Dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- R Alfinita S. 2012. *Analisis "Job Description" Pada Subag Umum & Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Riska Pratiwi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*.
- Rudiatin. 2011. Implementasi Budaya Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Tesis*. Magister Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rokhman, Wilbur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus : Nora Media Enterprise.
- Sri Utari. 2010. Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*. Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Edisi Revisi*. Bandung: Falah Production.
- Sugiono.2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Susilo Martoyo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga Cetakan Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan (Cetakan III)*. Bandung: Alfabeta.
- Usmara A, .2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta: Amara Books.
- Widdy H.F Rorimpandey. 2008. Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Minahasa Selatan. *Tesis*. Magister Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winardi, J. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yayat M. Herujito. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Yoyon.(2008).