

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara berkembang yang mempunyai wilayah yang luas dan kaya akan sumber kekayaan alam. Namun demikian pengolahan dan pemanfaatan belum bisa dilaksanakan secara optimal guna memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia, untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka kegiatan pembangunan terus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat Indonesia guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu mencapai masyarakat adil makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan pembangunan tersebut memerlukan beberapa faktor penunjang yaitu: faktor alam, modal dan tenaga kerja baik itu swasta maupun negeri (PNS). Faktor-faktor tersebut keberadaannya tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya, akan tetapi saling melengkapi dalam suatu proses pembangunan. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan, Sejalan ini masyarakat menilai kinerja para penggerak roda birokrasi dari pusat sampai daerah masih buruk atau masih dinilai belum berubah. Dimata publik, kinerja, mentalitas, dan

disiplin pegawai negeri sipil masih jauh dari mencukupi, kekuasaan terletak dalam sistem dan keteladanan atasan.

Selanjutnya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai, maka perlu dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan jabatan bagi para pegawai negeri sipil, dimana hal tersebut sebagai sarana penunjang peningkatan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan mutu profesionalisme, kesetiaan, pengabdian, dan pengembangan wawasan serta pembinaan karir aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat disini termasuk didalamnya adalah aparatur pemerintah yang lain yaitu: pegawai negeri sipil yang mengabdikan dan melayani masyarakat.

Pembangunan bangsa ini tidak terlepas dari peranan aparatur pemerintah yang berkualitas, untuk lebih meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintah dan pembangunan, termasuk kemampuan, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya serta untuk meningkatkan kemampuan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, maka perlu dilaksanakan kemampuan manajemen yang modern dan pendidikan dan pelatihan, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. Dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil.

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil sangat besar perannya seperti yang dijelaskan dalam undang-undang kepegawaian Nomor 43 Tahun

1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Pasal 31 ayat (1) yang disebutkan sebagai berikut:

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Pasal tersebut menegaskan bahwa pelatihan pegawai negeri sipil merupakan suatu kegiatan yang menuntut tersedianya pegawai yang tangguh dan bermutu tinggi, serta mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik melalui usaha-usaha peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai.

Sistem pelaksanaan pelatihan pegawai itu harus didasarkan kepada sistem pelatihan pegawai yang tepat dan menunjang prestasi kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila sistem pelatihan pegawai yang dilaksanakan belum sesuai dengan sistem pelatihan pegawai yang tepat, maka yang bagi telah mengikuti pelatihan pegawai itu masih merasakan belum efektifnya pekerjaan yang dilakukan sehingga masih terdapat kelemahan-kelemahan yang dirasakan, seperti :

- a. dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tepat waktu sehingga pelaksanaan itu dinilai belum memenuhi prestasi kerja yang memuaskan.

- b. dalam melaksanakan pekerjaannya tidak tercapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, karena kurang terampilnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menangani hal tersebut, maka diperlukan peningkatan pelaksanaan pelatihan bagi pegawai yang sesuai dengan sistem pelatihan pegawai yang tepat. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. Dalam Pasal 1 ayat (1)

Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Kesehatan sangat penting bagi setiap orang, tidak sehatnya seseorang akan membuat dirinya tidak dapat melakukan aktifitas sehari-hari, apa lagi untuk membangun Negara ini. Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintah dibidang kesehatan dan mempunyai fungsi menyusun program dan pengendalian dibidang kesehatan sesuai dengan rencana strategis pemerintah, melaksanakan pemberantasan penyakit menular dan melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang kesehatan.

Dinas kesehatan sangat berperan aktif dalam membangun Negara ini, dengan didukung sumber daya manusia yang bermutu tinggi, berkualitas, dan

profesionalisme. Agar dapat mewujudkan meningkatkan drajat kesehatan masyarakat secara baik, sesuai dengan misi dinas kesehatan Yogyakarta. hingga saat ini PNS profesional yang menjadi sasaran dari Undang-Undang tersebut belum sepenuhnya tercapai. Di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan, profesionalisme PNS masih perlu terus dikembangkan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan maka timbul beberapa pertanyaan:

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta?
2. Mampukah pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada Pegawai Negeri Sipil
2. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Untuk menambah perbendaharaan bahan pustaka dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya hukum kepegawaian.

### **2. Secara Praktis**

Skripsi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau saran bagi pegawai negeri sipil dinas kesehatan kota Yogyakarta dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pengertian Pegawai Negeri sipil**

Kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri sipil. Secara khusus, pengertian pegawai negeri sipil adalah sebagai mana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, Pasal 1 ayat (1) yaitu:<sup>1</sup>

Setiap warga Negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam

---

<sup>1</sup> Bagus Srarnawa, dan Hayu Sukiyoprati,., Manajemen Pegawai Negeri Sipil Hlm. 4

suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk diangkat menjadi pegawai negeri sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, disertai tugas untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun pengertian pegawai negeri sipil secara fungsional sebagai mana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang kepegawaian bahwa:

“pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan”<sup>2</sup>

Unsur-Unsur yang harus dipenuhi agar setiap orang dapat disebut pegawai negeri adalah Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku

---

<sup>2</sup> Nur Alam, SH.,M.Si, dan Drs. Harmon Harun. Reformasi Administrasi Publik Hlm. 3

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- b. Diserahi tugas dalam suatu jabatan Negara atau tugas Negara lainnya.
- c. Digaji menurut peraturan undang\_undang yang berlaku

## **2. Pendidikan Dan Pelatihan**

### **a. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan**

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.<sup>3</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

---

<sup>3</sup> Drs, C.S.T. Cansil, SH. Sistem Pemerintahan Indonesia, Hlm 387



## **b. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan**

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, tujuan diklat pegawai sebagai berikut:

1. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi
2. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- b. menetapkan sikap semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan. Pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

## **c. Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis

## 1. Pendidikan dan pelatihan prajabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah Negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000

Pendidikan dan pelatihan jabatan dibagi menjadi 3 (tiga) tingkat, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk golongan I untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan I
- b. Pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk golongan II untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan II
- c. Pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk golongan III untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan III

## 2. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan

Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dapat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

a. Pendidikan dan pelatihan structural/Kepemimpinan

Pendidikan dan pelatihan structural/kepemimpinan dilaksanakan sebagai persyaratan seseorang untuk menduduki jabatan structural sebagai pelengkap kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan structural tertentu. Pendidikan dan pelatihan structural atau disebut juga dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terdiri dari 4 (empat) tingkatan yaitu:

1. Diklatpim Tingkat IV merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan structural Eselon IV
2. Diklatpim Tingkat III merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan structural Eselon III
3. Diklatpim Tingkat II merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan structural Eselon II
4. Diklatpim Tingkat I merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan structural Eselon I

b. Pendidikan dan pelatihan fungsional

Pendidikan dan pelatihan fungsional adalah salah satu jenis pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil dan merupakan bagian integral dari system pembinaan karier pegawai negeri sipil.

### 3. Pendidikan Dan Pelatihan Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Pendidikan dan pelatihan teknis juga memiliki peranan yang sangat strategis dalam menunjang tugas pokok organisasi karena dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta merubah perilaku kerja aparatur kearah yang lebih baik.

#### **d. Peserta Diklat Pegawai**

##### 1. Peserta Pendidik Dan Pelatih Prajabatan

Pesertanya adalah calon pegawai negeri sipil yang bersal dari pelatihan kedinasan termasuk sekolah-sekolah kedinasan sebelum diangkat menjadi pegawai negeri sipil, wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan.

##### 3. Peserta Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Jabatan

Peserta pendidikan dan pelatihan dalam jabatan adalah pegawai negeri sipil yang akan atau telah menduduki jabatan structural yang telah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a). Menduduki pangkat sekurang-kurangnya setingkat lebih rendah dari pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang akan diduduki.
- b). Mempunyai pendidikan serendah-rendahnya pendidikan menengah.
- c). memiliki potensi yang dapat dikembangkan, telah membuat prestasi dalam melaksanakan tugasnya, mampu menjaga reputasi baik dirinya maupun instansinya, dan memiliki kemauan keras untuk mengikuti pelatihan yang bersangkutan, serta syarat-syarat lain yang ditentukan oleh instansi Pembina.

### 3. Peserta Diklat Fungsional Dan Peserta Diklat Teknis

Peserta diklat fungsional adalah pegawai negeri sipil yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu, sedangkan peserta diklat teknis adalah pegawai negeri sipil yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya<sup>4</sup>

#### e. Tenaga Diklat Pegawai

Berdasarkan keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan

---

<sup>4</sup> Prof, Dr. Miftah Thoha, MPA. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. Hlm 69

Jabatan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa tenaga pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, terdiri dari:

#### 1. Widyaiswara

Sebagai mana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil widyaiswara adalah seseorang yang dapat ditugasi memberikan fasilitas dalam agenda pembelajaran diklat PNS, dengan kata lain pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak oleh pejabat yang berwenang untuk mendidik, mengajar dan melatih secara penuh pada unit pendidikan dan pelatihan, baik instansi pemerintah maupun non-pemerintah.

#### 2. Pengelola Lembaga Diklat Pemerintah

Menurut Pasal 23 ayat (1) keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pengelola lembaga diklat pemerintah adalah PNS yang bertugas pada lembaga diklat instansi pemerintah yang secara fungsional mengelola diklat pada instansi yang bersangkutan.

#### 4. Tenaga Kediklatan Lainnya

Pegawai negeri sipil atau pejabat atau seseorang yang bukan widyaiswara, bukan pengelola unit program pelatihan tetapi karena keahlian, kemampuan atau kedudukan, maka ia diikutsertakan dalam seluruh atau sebagian kegiatan pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan.

#### f. Kurikulum Diklat

Ketentuan mengenai kurikulum diklat diatur dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Kurikulum diklat prajabatan dan diklat pimpinan/struktural ditetapkan oleh instansi Pembina
2. Kurikulum diklat fungsional ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional.
3. Kurikulum diklat teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Martoyo (2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seseorang bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hasibuan (2002) prestasi kerja,

Menurut Martoyo (2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989)



## **F. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dan empiris dengan pendekatan konseptual mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan PNS dalam upaya meningkatkan prestasi kerja didinas kesehatan kota yogyakarta

### **1. Metode pengumpulan data**

Penelitian ini akan menggunakan data primer dan data sekunder dengan

uraian sebagai berikut :<sup>6</sup>

- a. Data Primer merupakan bahan penelitian yang akan diambil dari studi lapangan.
- b. Data Sekunder merupakan bahan penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
  - 1) Bahan hukum primer, merupakan bahan pustaka yang berisikan peraturan perundangan yang terdiri dari:
    - a) Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.
    - b) Batang tubuh Undang-undang 1945.
    - c) Peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian.
    - d) Peraturan Perundang-undangan lain yang terkait dengan penelitian.
  - 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu untuk proses analisis, yaitu:
    - a) Buku-buku ilmiah yang terkait.

---

<sup>6</sup> Mukti Yulianto, 2007, Dualisme Penelitian Hukum, cetakan 1, Yogyakarta, Pencil Komunika, hlm 222-224.

- b) Dokumen-dokumen yang terkait.
  - c) Makalah-makalah seminar yang terkait.
  - d) Jurnal-jurnal dan literatur yang terkait.
- 3) Bahan Hukum Tersier yaitu berupa kamus dan ensiklopedi

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Yogyakarta.

## **3. Nara Sumber dan Responden**

### a. Nara Sumber

Kepala Dinas Kesehatan Pemerintah kota Yogyakarta atau kepala bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Pemerintah kota Yogyakarta

### b. Responden

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang terdiri dari 6 orang yang sudah mendapatkan pelatihan dan 6 orang yang belum mendapatkan pelatihan

## **4. Metode Penerapan Sampel**

Cara pengumpulan sampel ini ditentukan dengan metode non random sampling yaitu bahwa setiap individu dalam populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel secara purposive sampel

## **5. Analisis Data**

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu data umum tentang konsepsi hukum baik berupa asas-asas hukum berdasarkan kualitasnya atau diukur sesuai dengan permasalahannya. Data yang sesuai dengan

permasalahan kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk penulisan hukum. Hasil analisis ini diharapkan akan diperoleh suatu kesimpulan yang jelas dan terperinci.

## **KERANGKA PENULISAN HUKUM**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**DAFTAR ISI**

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Rumusan Masalah Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode penelitian
- F. Tinjauan pustaka

**BAB II TINJAUAN UMUM**

- A. Pegawai Negeri Sipil
  - 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
  - 2. Fungsi Dan Tugas Pegawai Negeri Sipil
  - 3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
- B. Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil
  - 1. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan
  - 2. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan
  - 3. Asas-Asas Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri

4. Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil
  5. Peserta Diklat Pegawai
  6. Tenaga Diklat Pegawai
  7. Kurikulum Diklat
- C. Prestasi Kerja
1. Pengertian Prestasi Kerja
  2. Ukuran-Ukuran Prestasi Kerja

### **BAB III PEMBAHASAN**

- A. Gambaran Umum
- B. Peningkatan dan Penurunan Pendapatan Asli Daerah

### **BAB IV PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR PUSTAKA

Bagus Srarnawa,SH,.M.Hum dan Hayu Sukiyoprapti,SH. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Nur Alam, SH,.M.Si, dan Drs. Harmon Harun. Reformasi Administrasi Publik

Drs,C.S.T.Cansil,SH. Sistem Pemerintahan Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta

Prof, Dr. Miftah Thoha, MPA. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia

<http://www.kompas.com/kesehatan/news/0511/06/075121.htm>

Buletin ekonomi, Study Ekonomi. Pengertian Prestasi Kerja. [www.google.com](http://www.google.com)

### **Peraturan perundang-undangan**

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Poko-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Lembaga Administrsi Negara Nomor 193/XII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.