

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Tinjauan Kemanusiaan dan Yuridis)

Oleh Bambang Yunarko *)

Untuk meningkatkan prestasi dan pelayanan pegawai negeri kepada masyarakat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, maka pegawai negeri wajib dibina. Hal ini bisa menguntungkan bagi negara, masyarakat maupun pegawai negeri itu sendiri. Pembinaan pegawai negeri tidak bisa lepas dari kebutuhan dan hak-hak dasar manusia, karena pegawai negeri itu merupakan sekelompok manusia yang mengabdikan dirinya atau tenaganya kepada negara, oleh karena itu di dalam pembinaan pegawai negeri harus diserasikan antara kepentingan negara dengan kebutuhan pegawai sebagai manusia. Usaha-usaha untuk pembinaan pegawai yang terkait dengan kebutuhan pegawai ialah ; pemberian gaji yang layak, peningkatan karier, disiplin, hak istirahat, penghargaan, organisasi pegawai, fasilitas kerja, keselamatan, keamanan dan keselamatan kerja, perangsang, rekreasi dan pensiun.

I. PENDAHULUAN

Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Supaya jelas maka batasan tersebut di atas dapat diperinci dalam empat pokok sebagai berikut:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi dalam satu jabatan negeri atau tugas lainnya.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mereka yang memenuhi syarat-syarat keempat pokok tersebut sebagai pegawai negeri, sedangkan yang tidak memenuhi syarat-syarat tersebut bukan termasuk pegawai negeri.

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting karena pegawai negeri merupakan

unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Tujuan pembangunan nasional adalah membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, sebagai materiil dan sprituil. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur negara. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan bagi pegawai negeri.

II. SISTEM PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 12 Undang-Undang No. 6 tahun 1974 menentukan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna yang berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

1. Sistem Karier.

a. Sistem karier tertutup: bahwa pangkat dan jabatan yang ada dalam satu organisasi hanya dapat dimiliki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu dan tertutup bagi orang

* Penulis adalah Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

luar.

b. Sistem karier terbuka : bahwa pangkat dan jabatan dalam satu organisasi dapat diduduki oleh orang luar organisasi itu, asalkan dia memiliki kecakapan yang diperlukan, tanpa melalui pengangkatan sebagai calon pegawai negeri.

2. Sistem Prestasi Kerja : adalah suatu sistem kepegawaian di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan, atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh seseorang yang diangkat itu.

Baik sistem karier maupun sistem prestasi kerja mempunyai kelebihan dan kelemahan sebagai berikut;

- Kelebihan sistem karier : menimbulkan rasa kesetiaan dan pengabdian pada negara, karena seseorang untuk menduduki jabatan yang dinilai adalah masa kerja, kepangkatan, kesetiaan dan pengabdian.
- Kelemahan sistem karier : Kurang mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi, karena timbul anggapan bahwa pangkat dan jabatan adalah hak pegawai.
- Kelebihan sistem prestasi : mendorong pegawai untuk berprestasi karena seorang pegawai untuk naik pangkat dan jabatan harus membuktikan dengan prestasi secara nyata.
- Kelemahan sistem prestasi : kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian.

Oleh karena itu, karena kedua sistem tersebut masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan maka Undang-Undang No 8

tahun 1974 memadukan kedua sistem itu secara bersama-sama. (Pasal 12 ayat 2)

III. PERWUJUDAN PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Apabila seseorang telah melalui proses penerimaan sebagai seorang pegawai dan telah diangkat menjadi pegawai penuh, maka pada saat itu timbul hak dan kewajiban bagi seorang pegawai. Aturan mengenai hak-hak pegawai inilah yang menjadi landasan dalam pembinaan kepegawaian. Hak pegawai tidak terlepas dari Hak Asazi Manusia, oleh karena pegawai adalah bagian dari kelompok manusia yang secara kebetulan memperoleh kehidupan melalui "penjualan" jasa atau tenaga kepada negara.

Adapun cakupan aktifitas pembinaan pegawai yang merupakan bagian pokok dari pembinaan kepegawaian adalah :

1. Pemberian Gaji

Bahwa orang bersedia untuk melakukan pekerjaan untuk orang lain pada umumnya didorong oleh keinginan untuk mendapatkan balasan atas pekerjaannya guna mencukupi kebutuhan hidupnya secara layak sehingga

mereka dapat mencurahkan segala pikiran dan tenaga kepada negara.

Gaji pegawai negeri sipil terakhir diatur dalam PP No. 7 tahun 1977. Dalam peraturan gaji dasar, penggajian yang dipakai adalah berdasarkan pengangkatan pertama sesuai dengan derajat pendidikan (skala gaji pertama) dan selanjutnya gaji didasarkan atas masa kerja dan pangkat. Dalam hal setiap aturan gaji selalu disertakan aturan tentang tunjangan sebagai komponen pendapatan. Dalam hal ini ada dua tunjangan yaitu tunjangan sosial (tunjangan

Apabila seseorang telah melalui proses penerimaan sebagai seorang pegawai dan telah diangkat menjadi pegawai penuh, maka pada saat itu timbul hak dan kewajiban bagi seorang pegawai

Suami/Istri dan Anak) dan tunjangan kerja (tunjangan jabatan / tunjangan khusus).

2. Pengembangan Pegawai

Arti pengembangan pegawai adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkeimbangan di dalam organisasi.

Pengembangan pegawai adalah penting dalam organisasi karena dengan pengembangan pegawai inilah organisasi akan dapat maju dan berkembang serta akan dihasilkan pegawai yang bermutu, karena mereka mempunyai suatu kemampuan dan kecakapan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Pengembangan Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu :

- a. Pendidikan dan latihan.
- b. Kenaikan pangkat/jabatan
- c. Perpindahan.

Ad. A. Pendidikan dan latihan

Landasan hukum Pembinaan Jenis ini ialah pasal 31 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 yang berbunyi "ialah mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, untuk keahlian dan ketrampilan.

Pendidikan dan latihan berdasarkan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 1981 bisa dilaksanakan di dalam negeri maupun luar negeri baik status dalam tugas belajar atau seminar / lokakarya. Adapun pendidikan latihan bidang administrasi dan management bagi pegawai negeri sipil ditangani langsung oleh lembaga Administrasi Negara, yaitu :

- a. SEPADA (Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Dasar)
- b. SEPALA (Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Lanjutan)
- c. SEPADYA (Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Madya)
- d. SESPA (Sekolah Staf dan Pimpinan Administrasi)

Ad. B. Kenaikan Pangkat

Kenaikan Pangkat pegawai negeri sipil diatur dalam PP No. 3 tahun 1980 yang pada dasarnya ada 11 (sebelas) jenis kenaikan pangkat, yaitu :

1. Kenaikan Pangkat reguler
2. Kenaikan Pangkat pilihan
3. Kenaikan Pangkat Istimewa
4. Kenaikan Pangkat Pengabdian
5. Kenaikan Pangkat Anumerta
6. Kenaikan Pangkat Dalam Tugas Belajar
7. Kenaikan Pangkat Selama Menjadi Pejabat Negara
8. Kenaikan Pangkat dalam Penugasan
9. Kenaikan Pangkat dalam wajib militer
10. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah.
11. Kenaikan Pangkat lain-lain.

Ad. C. Pemindehan

Landasan perpindahan pegawai negeri sipil ialah pasal 22 UU No. 8 Tahun 1974 yang berbunyi "untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil dapat diadakan perpindahan jabatan dan diatur perpindahan wilayah kerja". Adapun maksud perpindahan pegawai negeri adalah untuk memperluas pengalaman dan pengembangan bakat, perpindahan ini biasa dilakukan antara 2 sampai dengan 5 tahun.

3. Disiplin

Yang dimaksud dengan disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Dengan kesadaran dalam menjalankan aturan, maka ketaatan itu adalah suatu disiplin kesadaran. Kesadaran jelas merupakan yang utama, karena ketaatan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi suatu kesadaran.

Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Sebab kalau

disiplin lemah maka hasil kegiatan itu akan menurun secara kualitas maupun kuantitasnya, oleh karena itu usaha mendisiplinkan pegawai harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh.

Usaha pemerintah untuk membina disiplin pegawai negeri sipil cukup banyak cara dan ragamnya. Usaha pertama yang dilakukan ialah pengikat secara moral pegawai negeri sipil pada saat diangkat sebagai pegawai negeri sipil dengan menggunakan sumpah dan janji (Ps 26 (1) UU No. 8 / 1974 dan PP No. 21 / 1975) dan adanya kewajiban mentaati Kode Etik Pegawai (Ps. 28 UU No. 8 / 1974) namun kode Etik Pegawai Negeri belum jelas rumusannya dan soal ini yang dipakai rumusannya adalah SAPTA PRASETYA KORPRI. Disamping itu ada pula PP No. 30 / 1980 yang mengatur larangan dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Dengan kesadaran dalam menjalankan aturan, maka ketaatan itu adalah suatu disiplin kesadaran. Kesadaran jelas merupakan yang utama, karena ketaatan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi suatu kesadaran.

4. Istirahat

Pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan, kekuatan yang terbatas. Meskipun keterbatasan itu relatif berbeda antara orang-orang yang disebabkan faktor umur, jenis kelamin dan sebagainya. Tetapi dari segi ukuran umum ada persamaan yaitu manusia tidak boleh bekerja terus menerus melebihi 8 jam/hari dan 40 jam/minggu.

Bertolak dari keterbatasan itulah maka seseorang perlu istirahat agar supaya dapat memperoleh kesegaran kembali secara jasmani dan rohani.

Kesegaran itu diperlukan, karena manusia itu mempunyai rasa bosan, yang akhirnya dapat

mempengaruhi hasil pekerjaannya. Maka perlu diberikan istirahat bagi seorang pegawai untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Istirahat kerja ada 3 jenis, yaitu :

a. Istirahat dari rangkaian pekerjaan yang sedang dilakukan (break). Istirahat diberikan dengan maksud untuk melepaskan lelah sejenak pegawai dari pekerjaannya.

Misal : untuk makan atau sholat dan sebagainya.

b. Istirahat dari rangkaian jam kerja dalam satu minggu. Istirahat mingguan ini sesuai dengan UU No. 3 / 1961 dan Pepres No. 58 / 1954 di mana jumlah kerja dalam satu minggu adalah 40 jam atau 5 hari kerja dengan demikian telah dibenarkan hari ke 6 dan 7 yang bersangkutan untuk bekerja.

c. Istirahat cuti ialah keadaan seseorang tidak masuk bekerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan PP No. 24 / 1976 ada 3 jenis cuti.

- Cuti tahunan

- Cuti besar

- Cuti Sakit.

5. Organisasi Pegawai.

Manusia hidup pada dasarnya ingin berkelompok dan keinginan ini merupakan kodrat manusia. Oleh karena itu keinginan ini tidak dapat dihalangi melainkan harus disalurkan supaya keinginan ini bermanfaat bagi dirinya maupun masyarakat, hal ini tidak terkecuali dalam lingkungan kerja dalam statusnya menjadi seorang pegawai.

Organisasi pegawai adalah sangat penting dalam kehidupan organisasi kerja, baik dilihat dari segi kemanusiaan maupun dari segi kepentingan pegawai itu sendiri, karena organisasi pegawai dapat sebagai alat memperjuangan kesejahteraan pegawai dan tempat berhimpun serta untuk memperbaiki hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi kerjanya.

Di lingkungan pegawai negeri sipil, untuk meningkatkan pembinaan, keutuhan dan kekompakan serta usaha menjamin kesetiaan

dan ketaatan terhadap negara dan pemerintah serta perlu dipupuk dan dikembangkan jiwa korps maka dengan keputusan presiden No. 28 tahun 1971 dibentuklah KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia) yang merupakan wadah tunggal bagi Pegawai Negeri Sipil.

6. Fasilitas

Yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaannya maupun kelancaran pekerjaannya.

Dari pengertian di atas fasilitas dapat dibagi menjadi 3 golongan :

- a. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2, yaitu alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dan alat kerja operasional, yaitu semua benda yang berfungsi langsung produksi termasuk komputer, mesin tik dan sebagainya.
- b. Fasilitas perlengkapan kerja ialah semua benda-benda yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung untuk produksi, melainkan berfungsi sebagai penyegar misalnya gedung lampu AC dan lain sebagainya.
- c. Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan pegawai dan berfungsi sosial, misalnya rumah dinas, mes, asrama, motor, mobil dan sebagainya.

Yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja wajib disediakan, oleh karena tanpa itu pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan secara wajar dan produktif, satu hal yang harus disadari oleh pegawai negeri ialah fasilitas sosial, dimana jenis dan bentuknya sangat terbatas dan tidak seperti yang diharapkan maka penggunaannya perlu diatur, untuk menghindari percekocokan antar pegawai, karena fasilitas sosial ini bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan gairah kerja.

7. Keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja.

Pegawai negeri sipil sebagai manusia juga menghendaki kesehatan, keamanan dan keselamatan dimanapun ia berada. Karena itu usaha-usaha untuk menciptakan keadaan tersebut senantiasa dilakukan baik secara pribadi mampu pihak lain di dalam organisasi kerja. Usaha-usaha perlu dengan terhadap keselamatan kerja pegawai negeri sipil diantara dalam UU No.1 tahun 1970 pasal 2.

Selanjutnya dalam pasal 3 UU No. 1 tahun 1970 dijelaskan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja ialah untuk mencegah, mengurangi, memberikan pertolongan pada kecelakaan kerja, selanjutnya dalam peraturan lainnya ditentukan adanya kewajiban prosedur, standart dan sebagainya termasuk alat perlengkapan keselamatan kerja.

Mengenai keamanan kerja ialah perasaan aman dalam menjalankan pekerjaan dan hal ini banyak hubungannya dengan sistem perlindungan terhadap keluarga kecelakaan di lingkungan kerja telah diatur dalam UU No. 1 tahun 1970. Dalam kaitan rasa aman untuk status di masa mendatang bagi pegawai negeri sipil telah diatur dalam UU No. 8 tahun 1974. Misalnya: Pembinaan pegawai negeri adanya karier, prestasi, jabatan, gaji, pensiun dan sebagainya.

Selanjutnya mengenai kesehatan kerja ialah suatu yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang sehat di tempat kerja, baik bagi tenaga kerja maupun bagi lingkungan tempat kerja sendiri. Misalnya kebisingan, udara ruangan dan usulan ini landasannya adalah UU Nomor 9 tahun 1960 pasal 8 (4) berbunyi :

"Pemerintah melakukan usaha-usaha khusus untuk menjamin kesehatan pegawai negeri, buruh dan golongan -golongan kerja lain beserta keluarganya sesuai dengan fungsi dan lingkungan hidupnya."

Kemudian Undang-undang tersebut dilanjutkan dengan dikeluarkannya KEPRES No 230 tahun 1968 yang menjadi landasan pembentukan Asuransi Kesehatan (ASKES) sebagai program pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negeri sipil dan pensiunan beserta keluarganya.

8. Pemberian Perangsang

Perangsang adalah penghargaan yang dirancang untuk memberikan semangat dan ganti rugi atas usaha yang diharapkan di luar penyelenggaraan pekerjaan normal yang dilakukan oleh pegawai."

Maksud pemberian perangsang kepada pegawai ialah supaya pegawai tersebut dapat lebih giat bekerja akan tetapi pemberian perangsang itu tidak boleh menghilangkan arah efisiensi tenaga dan lain-lain, oleh karena itu pemberian perangsang harus memenuhi beberapa syarat.

Beberapa syarat tersebut ialah:

- Perangsang harus benar-benar diinginkan oleh pegawai-pegawai di tempat kerja.
- Untuk mendapatkan perangsang ini sulit, tidak semua orang dapat, tetapi harus ada pengorbanan tenaga, pikiran dan sebagainya.
- Prosedur untuk mendapatkan adalah terbuka dan proses pemilihan harus jujur.
- Pemberian perangsang dilakukan oleh pimpinan di tempat kerja tersebut.

Pemberian perangsang kepada pegawai negeri sipil sifatnya masih lokal belum secara nasional dan masih secara sektoral. Hal ini karena sifat dan bidang pekerjaan satu dengan yang lainnya berbeda. Tetapi hampir semua departemen memberikan perangsang kepada pegawai negeri sipil dan pengaturannya diatur oleh pimpinan instansi masing-masing.

Istilah perangsang berbeda-beda antara satu tempat dengan tempat lainnya. Misalnya saja ada yang menyebut dengan tunjangan transport, premi, tunjangan khusus dan lain sebagainya.

9. Penghargaan

Pembinaan pegawai tidak saja ditujukan terhadap usaha pemenuhan kebutuhan fasilitas saja, tetapi juga dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan kejiwaan pegawai (harga diri atau saling menghargai) dan pembinaan kejiwaan memegang peranan yang sangat penting dalam membina pegawai secara seutuhnya. Untuk itu pemerintah menciptakan berbagai sarana penghargaan secara psikologis kepada pegawai. Beberapa penghargaan tersebut ialah:

a. Satya Lencana peringatan perjuangan kemerdekaan (PP No. 29/1959) yaitu penghargaan bagi pegawai negeri sipil yang berjuang menegakkan kemerdekaan Agustus 1945 dan 27 September 1949.

b. Satyalencana Karya Satya (PP No. 13/1959) penghargaan bagi pegawai negeri sipil yang telah mengabdikan selama 25 tahun yang setia, cakap dan rajin sehingga merupakan teladan bagi yang lain.

c. Penghargaan.

Bagi pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan jasa, kerajinan, kejujuran dan ketaatan, maka perlu diberikan penghargaan (PP No. 35/1964). Penghargaan itu dapat diberikan oleh Presiden / Menteri atau 10 kali gaji pokok.

10. Rekreasi

Rekreasi merupakan bagian dari kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan aturan yang ada penyelenggaraannya dilakukan oleh KORPRI. Hal ini tercantum dalam Anggaran Dasar KORPRI Pasal 5 (c).

Bentuk rekreasi ini ialah darmawisata untuk menghilangkan rasa bosan di tempat kerja juga membina persahabatan antara kawan dan keluarga pegawai.

Dan dalam darmawisata ini sedapat mungkin dihilangkan rasa keterbatasan formalitas dan dihidupkan rasa solidaritas tanpa

membedakan pangkat dan jabatan.

Selain darmawisata, rekreasi bisa dilakukan diadakan olahraga baik antara pegawai di lingkungan kerja atau di luar lingkungan kerja untuk menjalin kebersamaan dan jiwa sportifitas di kalangan pegawai negeri sipil.

11. Pensiunan

Pemberian pensiun dalam bentuk uang setiap bulan pada waktu seorang pegawai mencapai umur dan masa tertentu. Kombinasi batas usia pensiun dan batas kerja tiap negara atau organisasi berbeda satu sama lain. Pemberian uang pensiun adalah sebagai penghargaan atas jiwa pegawai yang telah diberikan kepada negara dan sebagai jaminan hari tua bagi pegawai yang bersangkutan.

Pensiun bagi pegawai negeri sipil diatur dalam UU No. 11 tahun 1969 tentang pokok-pokok pensiunan-pensiun diberikan kepada pegawai negeri sipil, dudanya atau jandanya sebagai jasa-jasa bersangkutan selama bertahun-tahun : pensiun yang diberikan berbentuk uang ditambah tunjangan-tunjangan.

Berdasarkan PP No. 32 tahun 1979 batas pensiunan adalah sebagai berikut:

a. 65 tahun untuk pegawai negeri yang menjabat:

- Ahli peneliti / peneliti
- Lektor sampai dengan guru besar.
- Jabatan lain yang ditentukan presiden.

b. 60 tahun untuk pegawai negeri yang menjabat :

- Ketua/Wakil Ketua, Ketua Muda, Hakim Anggota MA.

- Jaksa Agung
- Pimpinan kesekretariatan lembaga tertinggi negara.
- Sekjen, Irjen, Dirjen Departemen.
- Guru SLTP dan SLTA
- Penilik sekolah dan lain-lain.

Pemberian pensiun dalam bentuk uang setiap bulan pada waktu seorang pegawai mencapai umur dan masa tertentu. Kombinasi batas usia pensiun dan batas kerja tiap negara atau organisasi berbeda satu sama lain. Pemberian uang pensiun adalah sebagai penghargaan atas jiwa pegawai yang telah diberikan kepada negara dan sebagai jaminan hari tua bagi pegawai yang bersangkutan.

IV. PENUTUP

Pegawai negeri dalam suatu organisasi wajib dibina agar keahliannya cepat berprestasi yang bersifat menguntungkan bagi dirinya, di masyarakat dan negara.

Pembinaan pegawai negeri tidak seluruhnya bisa diatur secara terpusat, karena situasi dan kondisi daerah satu dengan daerah yang lain berlainan. Akan tetapi aturan dan kondisi yang dibuat oleh unit kerja lokal tidak boleh

menyimpang dari jiwa peraturan yang lebih tinggi. Sifat keluwesan ini dapat menumbuhkan pegawai yang dinamis, tangkas dan kreatif dalam statusnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. (*)

DAFTAR BACAAN :

Moekijat, **Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai**, Remaja Rosdakarya, Bandung 1986.

Mahmud, **Hukum Kepegawaian Indonesia**, Liberty, Jogjakarta 1988

Moenir, **Pembinaan Kepegawaian**, Gunung Anyar, Jakarta 1995.

Morbun, Malifund, **Pokok - Pokok Hukum Administrasi Negara**, Liberty, Jokjakarta, 1987

Robert L Martis, John W. Jockson, **Personel**, West Publishing Coy, Sint Poul Min Nescola, 1979.

Sastra Djatmika, Marsono, **Hukum Kepegawaian di Indonesia**, Djambatan, Jakarta 1985.

Undang-Uundang No. 8 tahun 1974 tentang **Pokok-Pokok Kepegawaian**.