

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Artikel : PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI  
GORONTALO BERDASARKAN PASAL 31 AYAT 1 (1)  
UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG  
POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN.

Identitas Penulis :

a. Nama : Priyono Achmad

b. Nim : 0710113160

Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara

Disetujui Pada Tanggal :

Pembimbing utama,

Pembimbing Pendamping,

Agus Yulianto, S.H., MH.

Sri Kustina , SH.,CN

NIP: 19590717 198601 1 001

NIP: 1948 0729 19800 2 001

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Lutfi Efendi S.H.,M.Hum

NIP: 19600810 198601 1 002

## ABSTRAKSI

PRIYONO ACHMAD, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Februari, 2011, PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO BERDASAR PASAL 31 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN (studi di KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI GORONTALO), Agus Yulianto, SH. MH, Sri kustina SH.CN.

pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan profesionalisme kerja, Berdasarkan Pasal 31 (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999. Hal ini dilatarbelakangi. *Adanya ketidaksesuaian antara skill pegawai dan pekerjaannya*, demikian di butuhkan beberapa usaha atau strategi yang dapat mengembangkan beraneka ragam pengetahuan setiap elemen yang ada di dalam instansi, Untuk dapat bertindak sebaik-baiknya guna mencapai tujuan. Instansi ataupun badan pemerintahan yang berdiri di bawah pimpinan Negara merupakan sarana pendukung demi terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merupakan cita-cita bangsa.

Berdasar Hasil penelitian Penulis Memperoleh jawaban perlunya upaya peningkatan yang sangat penting adalah keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai, dengan jalan melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsinya. hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai, agar para pegawai tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Tujuan Organisasi.

*Development of Civil Servants (PNS) The Personnel Board Gorontalo province in improving the professionalism of the work, Pursuant to Section 31 (1) of Law No. 43 of 1999. It is motivated. presence mismatch between employee skills and their work, so in need of some effort or strategy to develop a wide range of knowledge of every element in the agency, to be able to act as well as possible in order to achieve the goal. Agency or governing body, operates under the leadership of the State is a means of support for the creation of the welfare society is the ideals of the nation.*

*Based on the results of the study authors Obtain answers the need for efforts to improve the most important is the expertise and skills, and attitudes and behavior of employees, by way of education and training for employees that are tailored to the Main Tasks and Functions. it is to better understand and be aware of what should be done by every employee, so that the employees are always able and faithful to the quality and quantity of the results of work in accordance with the Main Tasks and Objectives of the Organization.*

**Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai  
Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Berdasarkan Pasal 31 Ayat 1 (1)  
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.**

**A. Pendahuluan**

Dalam instansi pemerintahan, mempunyai visi untuk memberikan pelayanan yang terbaik ke pada masyarakat untuk mewujudkannya melalui peningkatan kualitas pelayanan ke pada masyarakat. Dalam perwujudannya dibutuhkan setidaknya beberapa faktor strategi yang pada dasarnya dalam sasaran organisasi instansi pemerintahan yang, berisi suatu organisasi manusia atau kumpulan manusia yang berada dibawah suatu pemerintahan yang sama.<sup>1</sup>

Seiring dengan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari pasti memiliki dampak yang luar biasa terhadap perkembangan organisasi. Perubahan tersebut selain memiliki dampak positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan demikian di butuhkan sumber daya manusia yang mampu menyikapi perubahan yang tidak pernah berhenti. Sumber daya manusia di harapkan dapat mengolah sumber-sumber lain yang dapat mendukung pencapaian visi instansi.

Dengan demikian di butuhkan beberapa usaha atau strategi yang dapat mengembangkan beraneka ragam pengetahuan setiap elemen yang ada di dalam instansi tersebut, Untuk dapat bertindak sebaik-baiknya guna mencapai tujuan. Instansi ataupun badan pemerintahan yang berdiri di bawah pimpinan Negara merupakan sarana pendukung demi terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merupakan cita-cita bangsa yang tertuang dalam UUD 1945. Salah satu badan yang berada di dalam naungan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Badan Kepegawaian Negara. Badan inilah yang memiliki fungsi untuk memperhatikan kondisi kepegawaian Indonesia. Badan ini memiliki unit yang lain salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pihak-pihak atau badan yang tersebut diatas memiliki peran yang besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum,

---

<sup>1</sup> C.S.T Kansil dan Christine S.T, dalam bukunya *'Hukum Tata Negara'* Raineke cipta, hlm. 91

berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas mulia itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam kedudukan dan tugasnya, pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk lebih meningkatkan peran pegawai negeri agar lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pegawai Republik Indonesia harus dibina sebaik-baiknya. Efektifitas dan efisiensi setiap pegawai negeri harus selalu berhasil melaksanakan tugas secara berdaya dan berhasil guna dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraannya. Keputusan Presiden Nomor 82 Tahun 1971 dibentuklah Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) pada 29 September 1971, sebagai satu-satunya wadah untuk menghimpun dan membina seluruh pegawai Republik Indonesia di luar kedinasan, guna lebih meningkatkan pengabdian dalam mengisi kemerdekaan dan melaksanakan pembangunan. Dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai organisasi pegawai Republik Indonesia, Korpri mengalami perubahan-perubahan orientasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman.

banyak bidang kerja yang membutuhkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional untuk meningkatkan kinerja, padahal pada lembaga yang di maksud belum banyak tersedia PNS yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya. Melihat dan menimbang masalah ini sangat di harapkan adanya perubahan yang semakin baik, supaya kualitas pelayanan public di Badan Kepegawaian memberikan kualitas pelayanan yang baik. Dengan demikian perlu di tegakkan dan ditingkatkan kualitas pembinaan di Badan kepegawaian provinsi Gorontalo. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktifitas dan kwalitas kerja dan lain sebagainya.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Jurnal online <http://www.scribd.com/doc/76443430/Chapter-I> Mangkunegara “Peran pembinaan dalam meningkatkan Profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, diakses pada tanggal, 23 februari 2012.

## **B. Masalah**

1. Bagaimanakah pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan profesionalisme kerja, Berdasarkan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 ?
2. Apa hambatan yang di hadapi Oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan profesionalisme kerja Dibadan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, dan bagaimana solusinya ?

## **C. Metode**

### 1. Jenis Penelitian

Metode pada dasarnya adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Maka dalam hal ini tujuan umum penelitian adalah untuk memecahkan masalah. Langkah langkah dalam menempuh harus relevan dengan masalah yang sudah dirumuskan.<sup>3</sup>

### 2. Metode Pendekatan

Sesuai dengan rumusan masalah,metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis sosiologis Metode pendekatan,yang didasarkan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan, dalam pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dikaitkan dengan Kenyataan yang ada di lapangan.

### 3. Jenis Data

- a. Data Primer: adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara terhadap narasumber yang berkompeten. Sumber data primer adalah wawancara dari Kepala Badan Kepegawaian dan beberapa staff dikantor badan kepegawaian Daerah provinsi Gorontalo.
- b. Data sekunder: adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan dengan cara menelusuri literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian. Sumber data

---

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Prees, Yogyakarta, 2003, hlm. 61.

sekunder adalah berupa, Perundang-undangan, dokumentasi yang berhubungan dengan Pembinaan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan profesionalisme kerja.

#### 4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah teknik pengumpulan data primer dan teknik pengumpulan data sekunder.

#### 5. Teknik Analisis Data

Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode yang menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta atau sebagaimana adanya kemudian menganalisis data yang diperoleh untuk menemukan pemecahan masalah.

### **D. Pembahasan**

Untuk membahas tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam hal ini Mereka memiliki peranan yang besar dalam pencapaian cita-cita bangsa. Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, mengembangkan karir dan etika mereka. Pembinaan tersebut dapat dilakukan untuk berbagai tujuan dan juga arah yang berbeda-beda.

Pengawasan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat tergantung pada kualitas dan profesionalisme pegawai negeri itu sendiri. Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan jaminan kedudukan serta kepastian hukum bagi pegawai negeri untuk mengatur dan menyusun aparatur yang bersih dan berwibawa. Pembinaan dan penyempurnaan serta pendayagunaan aparatur pemerintahan, baik kelembagaan maupun ketatalaksanaan dari segi kepegawaian perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan pembangunan secara menyeluruh. Hal tersebut juga telah digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 (GBHN) Bab IV mengenai bidang Aparatur Negara disebutkan antara lain, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme pegawai negeri. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi

negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Untuk merealisasikan hal itu di butuhkan sarana yang dapat mendukung, salah satunya adalah melaksanakan dan meningkatkan kualitas pembinaan. Adapun manfaat dari pembinaan pegawai Negeri adalah mewujudkan citra pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Secara singkat tujuannya adalah menciptakan pegawai negeri yang sempurna.

1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) , dalam peningkatan Profesionalisme kerja yakni dilakukan dengan jalan Antara lain :

a) Penyelenggaraan dan mengikutkan PNS dalam Diklat :<sup>4</sup>

Pendidikan dan Pelatihan PNS yang selanjutnya disebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan, antara lain Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;

b) Sasaran Diklat, terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

c) Jenis dan Jenjang Jabatan :

d) Diklat Prajabatan

1. Diklat Prajabatan

2. Diklat dalam jabatan

e) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS diklat prajabatan terdiri dari

1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I

2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II

3. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Kepala dan Kepala Bidang Kepegawaian Kantor Badan Kepegawaian Gorontalo, pada tanggal 26-07-2012

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib disertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua ) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.

CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk meberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaran pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Setiap peserta Diklat Prajabatan adalah semua Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

f) Diklat dalam jabatan

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

g) Diklat tehnis

1. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.
2. Diklat Teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang.
3. Jenis dan jenjang Diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi Teknis yang bersangkutan.

3. Penerapan Reward dan Punishment<sup>5</sup>

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan *Kepala Kantor Badan Kepegawaian Gorontalo*, pada tanggal 26-07-20012.

Sementara punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik

Secara teori, penerapan reward dan punishment secara konsekuen dapat membawa pengaruh positif, antara lain:

- 1) Mekanisme dan sistem kerja di Suatu Organisasi menjadi lebih baik, karena adanya tolak ukur kinerja yang jelas.
- 2) Kinerja individu dalam suatu Organisasi semakin meningkat, karena adanya sistem pengawasan yang obyektif dan tepat sasaran.

Adanya kepastian indikator kinerja yang menjadi ukuran kuantitatif maupun kualitatif tingkat pencapaian kinerja para individu Organisasi

2. Adapun hambatan yang dihadapi Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja yakni
  - a. Kemampuan /skill Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih rendah. Berdasarkan keseluruhan hasil rangkuman Penelitian, kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo masih rendah, ini dilihat dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi, tingkat pendidikan yang masih rendah dan di tempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya Seperti latar belakang pendidikan yang dasarnya Sarjana hukum berada pada bidang keuangan sehingga hasil pekerjaan tidak begitu sesuai dengan apa yang diharapkan dan Pegawai bersikap acuh tak acuh terhadap tugasnya dan suka menunda pekerjaan. Demikian pula dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai lebih mengutamakan tugas luar yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor demi untuk kepentingan-

kepentingan lain, sehingga sering pegawai tersebut meminta bantuan temannya untuk menyelesaikan tugasnya<sup>6</sup>.

- b. Keterbatasan prasarana Kediklatan, Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yakni prasarana bangunan mencakup bangunan gedung yang minim ruang, seperti tidak tersedianya ruang kesehatan bagi para Pegawai yang mengikuti Diklat
3. Solusi Dari Hambatan Yang Di Alami Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja yakni
    - a. Untuk mengurangi hambatan-hambatan yang di hadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dalam hal ini, maka penyampaian komunikasi yang baik dalam bentuk yang mudah dan di mengerti serta membimbing para pegawai Untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja pegawai Negeri sipil. Serta Penerapan dengan sesungguhnya reward & punishment PNS<sup>7</sup>, Perincian tugas pokok dan fungsi yang jelas kepada masing-masing PNS, guna untuk memotivasi para Pegawai yang bekerja pada bidangnya masing-masing agar tercapainya apa yang menjadi tujuan yang diharapkan oleh badan kepegawaian daerah provinsi Gorontalo  
  
Pimpinan dalam hal ini perlu peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsinya Agar menjadi pegawai yang lebih professional sesuai dengan : Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pokok-pokok Kepegawaian.
    - b. Perlunya perhatian lebih khusus dari pemerintah setempat, Guna penganggaran, Sarana dan Prasarana, yang khususnya Prasarana pada kediklatan pada jajaran pegawai negeri sipil (PNS), Agar terlaksananya Program kediklatan yang nyaman dan lebih efektif.

## **E. Penutup**

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan *Staff kantor* Badan Kepegawaian Gorontalo Pada tanggal 27-07-2012

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan *Kabid (Kepala Bidang) Kepegawaian Gorontalo*, Pada tanggal 27-07-2012

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sejauh ini berjalan sesuai dengan apa yang di inginkan, akan tetapi masih relatif perlu di perhatikan khususnya penempatan Sumber daya manusia (SDM) tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya dan juga aspek melaksanakan tugas seperti keterampilan penyelesaian pekerjaan.

Adapun saran Penulis berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi Gorontalo, sehubungan dengan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian Provinsi Gorontalo, Antara lain

1. Untuk lebih meningkatkan kemampuan Pegawai negeri sipil di badan kepegawaian Provinsi Gorontalo yakni perlunya upaya peningkatan yang sangat penting adalah keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai, dengan jalan melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.
2. Peningkatan kinerja pegawai, perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan yang lebih terhadap pegawai negeri sipil di badan kepegawaian Provinsi Gorontalo mengenai Tugas Pokok dan Tujuan Organisasi secara berkala; hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai, agar para pegawai tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Tujuan Organisasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

## **F. Daftar Pustaka**

Buku

C.S.T Kansil dan Christine S.T, 2000 , *Hukum Tata Negara*, Rineka cipta, Jakarta

Hadari Nawawi, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

M.Ali imron, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Agritek Pembangunan nasional

Srijanti, 2008, Etika berwarga Negara, Salemba empat, Jakarta

R. Santoso Brotodiharjo, 1981, Pengantar Ilmu Hukum Pajak, Eresco, Bandung.

Soerjono Soekanto, 1983, Penegakan Hukum, Bina Cipta, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan,

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

PP Nomor 24 Tahun 2004 Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS)

Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 7 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo

Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 22 Tahun 2008 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo

KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA NOMOR 923/I/10/8/2005  
TANGGAL 28 NOVEMBER 2005,

Internet

(Royen) <http://www.scribd.com/doc/76443430/Chapter-I> diakses pada tanggal, 23 februari 2012.

*Jatman “Mengembangkan budaya kerja untuk meningkatkan citra pegawai negeri sipil dalam masyarakat” dalam [www.tunas 63 word press.com](http://www.tunas63.wordpress.com) criteria profesionalisme*

<http://www.scribd.com/doc/76443430/Chapter-I> diakses pada tanggal, 23 februari 2012.

