

**PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN  
PEMERINTAH KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Sebagai Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana- 1  
Ilmu Administrasi Negara**



**Oleh :  
Pebrianto  
07011381320049**

**Konsentrasi Manajemen Sektor Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA  
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PEMERINTAH KOTA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Negara**

**Oleh:**

**PEBRIANTO  
07011381320049**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing, April 2018**

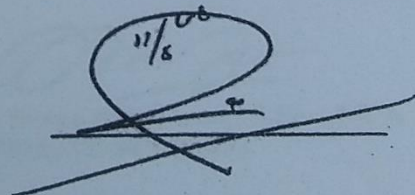
**Pembimbing I**

**Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001**



**Pembimbing II**

**Sofyan Effendi, S.IP., M.Si  
NIP. 197705122003121003**




## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “ *Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang*” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 19 Juli 2018.

Palembang, 19 Juli 2018


Ketua:

1. Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001


  
.....

Anggota:

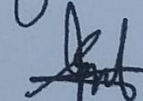
1. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si  
NIP. 197705122003121003

  
.....  
-----

2. Drs. Gatot Budiarto, M.Si  
NIP. 195806091984031002

  
.....

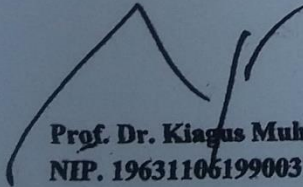
3. Erma Novida, S.Sos., M.Si  
NIP. 1969111919980322001

  
.....

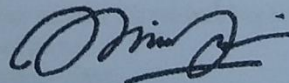
Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Administrasi Negara,



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Selalu Kaitkan Cita-Cita Dengan Apa Yang Kamu Lakukan Sekarang” (Pebrianto)

**Skripsi ini Saya persembahkan kepada:**

- 1. Kedua Orang Tua Saya, Ibu Suhartini Dan Bapak Sugiman.**
- 2. Kakak Saya Mulyono, dan adik Saya Andriansyah.**
- 3. Seluruh dosen yang senantiasa bersabar dalam membimbing Saya.**
- 4. Sahabat Saya.**
- 5. Almamater Saya.**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah kantor atau organisasi, sehingga para pegawai dapat bekerja dan memberikan kontribusi kepada kantor agar tujuan dapat tercapai, namun pada kenyataannya meski sudah dilaksanakan pengembangan pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan serta promosi tetap pegawai belum bisa bekerja secara maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini berjudul “Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang” Penelitian ini menggunakan Teori Moenir dengan 3 dimensi yakni Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Serta Mutasi. Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Dinas Perhubungan, Kasubag Kepegawaian dan Umum, Staff Kepegawaian dan Umum dan Pegawai DISHUB Kota Palembang. Teknik Pengambilan data meliputi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan PNS di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang belum maksimal, karena dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai hanya mengikuti dua diklat saja. Sedangkan pada promosi masih terdapat pegawai yang tidak berkompeten menduduki sebuah jabatan dan pada mutasi pegawai hanya dipindah-tugaskan karena untuk mencari suasana baru. Ini menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang masih kurang dalam melaksanakan pengembangan pegawai.

**Kata Kunci : Dinas Perhubungan, Pegawai Negeri Sipil, Pengembangan,  
Kota Palembang**

## **ABSTRACT**

*This research is backgrounded by the development of civil servants to be one of the important things that must be considered in an office or organization so that employees can work and contribute to the office for the purpose can be achieved but in reality despite the already implemented employee development from education and training as well promotion still employees cannot work optimally. This research was conducted by using descriptive qualitative research method. This research entitled "Development of Civil Servants (PNS) at the Office of Transportation Government of Palembang City" This study uses Moenir Theory with 3 dimensions of Education and Training, Promotions And Mutations. Informants in this study are Secretary of the Department of Transportation, Head of Subdistrict and Public Affairs, Staff Personnel and General and employees DISHUB Palembang. Data retrieval techniques include Interview, Observation and Documentation. The results of this study indicate that the development of civil servants in the Department of Transportation Government of Palembang has not been maximized, because in the implementation of education and employee training only follow two training course. While on the promotion there are still employees who are not competent to occupy a position and the employee mutations are only moved-assigned because to seek a new atmosphere. This shows that the Department of Transportation of the City Government of Palembang is still lacking in carrying out the development of employees.*

**Keywords:** *Department of Transportation, Civil Servant, Development, Palembang city*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Sugiman dan Ibu Suwarni yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil yang tiada henti-hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos. MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
5. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberika solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
6. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
7. Seluruh Dosen, dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya kampus Palembang.
8. Bapak Kurniawan, AP, M.Si selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Palembang beserta seluruh jajarannya.
9. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan saran dari semua pihak demi skripsi ini. Semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat dikemudian hari sebagai referensi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Palembang, 2018

PEBRIANTO

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>COVER</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis .....	7

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Pengembangan .....	8
1. Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2. Promosi.....	14
3. Mutasi .....	16
B. Penelitian Terdahulu .....	18
C. Alur Pikir Penelitian .....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Definisi Konsep.....	22
C. Fokus Penelitian .....	24
D. Informan.....	24
E. Data dan Sumber Data .....	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	25
G. Teknik Analisis Data.....	26

### **BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum .....	28
1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	28
2. Susunan Kepegawaian.....	29
3. Struktur Organisasi .....	30
4. Uraian Tugas.....	32
B. Hasil dan Pembahasan.....	40
C. Analisis .....	50
1. Kegiatan Penelitian dan Pelatihan .....	50



2. Promosi.....	61
3. Mutasi.....	63

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran .....	68

**DAFTAR PUSTAKA ..... 69**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dishub Kota Palembang .....	5
2. Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	6
3. Tabel 3. Penelitian Terdahulu .....	18
4. Tabel 4. Fokus Penelitian .....	24
5. Tabel 5. Rincian Pegawai Dinas Perhubungan .....	30
6. Tabel 6. Rincian Pegaewai Berdasarkan Eselon .....	30
7. Tabel 7. Rincian pegawai berdasarkan golongan .....	30
8. Tabel 8. Kurikulum dan silabus diklat area control surveillance for radar .....	44
9. Tabel 9. Data Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat Teknis .....	60
10. Tabel 10. Rangkuman Hasil Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan .....	61
11. Tabel 11. Jumlah Pegawai yang di Promosikan .....	62
12. Tabel 12. Rangkuman Hasil Pelaksanaan Promosi .....	63
13. Tabel 13. Rekapitulasi Perpindahan Pegawai .....	66
14. Tabel 14. Rangkuman Hasil Pelaksanaan Mutasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Alur Pikir Penelitian .....	21
2. Analisis Model Interaktif.....	26
3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Palembang.....	31

## DAFTAR SINGKATAN

ATP	: Alih Tugas Produktif
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
Diklat	: Pendidikan dan Pelatihan
Mutasi	: Perpindahan Pegawai
PP	: Peraturan Pemerintah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
Rentra	: Perencanaan Strategis
SDM	: Sumber Daya Manusia
UU	: Undang Undang

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Usulan Judul Skripsi .....	71
Lampiran 2. Surat Tugas Pembimbing Seminar Usulan Skripsi .....	72
Lampiran 3 Kartu Revisi Ujian Seminar Usulan Skripsi Tanggal 28 November 2017 .....	73
Lampiran 4. Surat keputusan dekan fakultas FISIP Unsri.....	77
Lampiran 5. Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi Pembimbing 2.....	78
Lampiran 6. Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi Pembimbing 2.....	79
Lampiran 7. Pedoman wawancara .....	80
Lampiran 8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil .....	81
Lampiran 9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014.....	99
Lampiran 10. Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.....	104
Lampiran 11. Kurikulum Dan Silabus Pendidikan Dan Pelatihan Area Control Sveillance For App Radar.....	109
Lampiran 12. Kurikulum Program Pendidikan Dan Pelatihan Ketempilan .....	113



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Peranan pegawai negeri sangat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan pemerintahan. Sebagai unsur aparatur negara atau abdi negara dan abdi masyarakat pegawai negeri dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang seperti itu maka diperlukan adanya pembinaan pengembangan pegawai terhadap pegawai negeri tersebut.

Sehubungan dengan perlunya sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negara, maupun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau pegawai-pegawainya dilatih dengan sempurna. Pengembangan ini tidak terbatas hanya peningkatan kinerja untuk pekerjaan saat ini. Fokus pengembangan adalah jangka panjang dan untuk membantu individu mempersiapkan pekerjaan masa depan, dengan demikian pengembangan kegiatan belajar untuk pengembangan individu, tetapi tidak harus berhubungan dengan tugas khusus untuk

masa kini. Agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, maka salah satu cara yang perlu dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada para pegawai baik pegawai lama maupun pegawai baru untuk mengikuti diklat.

Instruksi Presiden Nomor 07 tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan setiap perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan sebuah perencanaan pelaksanaan (*planning*) yang sudah ditetapkan.

Pegawai-pegawai baru yang setiap kali ditarik oleh kantor membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi pegawai yang lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) pembangunan dituntut untuk mampu mewujudkan dan mengartikulasikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, dan merumuskannya ke dalam kebijakan dan perencanaan, serta mengimplementasikannya. Sehubungan dengan hal itulah, menurut Hessel S. Nogi Tangkilisan (2005: 277), figur atau sosok SDM Indonesia pada abad 21 adalah manusia-manusia yang memiliki kualifikasi:

- a. Memiliki wawasan pengetahuan dan keterampilan, sikap dan perilaku yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam organisasi.
- b. Memiliki disiplin kerja, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan dan atau unsur manajemen organisasi.



- d. Memiliki jiwa dan kemauan yang kuat untuk berprestasi, produktif, dan bersikap profesional.
- e. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.
- f. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang teknik maupun manajemen dan kepemimpinan.
- g. Memiliki keahlian dan keterampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan ahli teknologi.
- h. Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

Banyak hal yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dalam pembangunan. Berdasarkan hal itulah pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dari fungsi manajemen dalam menjalankan pemerintahan atau pelaksanaan tugas pembangunan. Jika SDM tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya lainnya. SDM mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan sumber daya yang lain. Terlebih di era seperti sekarang, pengelolaan SDM akan semakin meningkat pada semua jenis dan jenjang organisasi, terutama organisasi publik sebagai konsekuensi dari perubahan kehidupan suatu negara yang lebih maju dan demokratis.

Pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk mengembangkan SDM yang potensial menjadi SDM yang produktif dalam upaya peningkatan kinerjanya. Program diklat merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kinerja SDM. Isi program diklat ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran diklat itu sendiri.

Pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah adalah pendidikan dan

pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya apa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatannya. Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Memperhatikan pentingnya pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang serta berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja di Dinas Perhubungan Kota Palembang. Oleh sebab itu diperlukan pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan dalam upaya menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan dan keahlian yang profesional serta sikap mental yang mendukung upaya pembangunan dalam bidang keuangan, dalam hal ini yang berkaitan dengan pembangunan dimasa yang akan datang. Sebagaimana diketahui bahwa kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian dan kemampuan pegawainya dengan berusaha meminimalkan kelemahan mereka. Tanpa adanya pegawai yang kompeten, suatu organisasi akan berjalan biasa-biasa saja walau organisasi itu mampu bertahan. Karena alasan inilah maka pengelolaan SDM melalui diklat merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen SDM.

Melaksanakan pengembangan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dari aparatur Dinas Perhubungan. Jadi dengan adanya kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dari kedua belah pihak maka dengan sendirinya penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Palembang menjadi lebih berkualitas.

Pengembangan pegawai dipengaruhi oleh kemampuan jika ditinjau dari segi kuantitas

Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah cukup memadai, tetapi dari segi kualitas masih rendah. Hal ini didasarkan pada pengamatan dilapangan dari pelaksanaan tugas harian seperti adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat, masih banyak pegawai yang menghabiskan waktu dengan santai dari pada bekerja dan melaksanakan pekerjaan seadanya, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan dalam membuat laporan sering terlambat, jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi relatif sedikit, beberapa pegawai menunjukkan sikap tidak puas dengan aturan yang ada, kurang kompak dan kurang koordinasi diantara pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kota

Palembang Oktober 2016, dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dishub Kota Palembang Bulan Oktober 2016**

No	BIDANG	KETERANGAN				Jumlah Pegawai
		HARI KERJA	TK	T	PM	
1	Subbag Umum	21	1	4	2	203
2	Subbag Kepegawaian	21	2	3	2	
3	Subbag Keuangan	21	1	4	3	
4	Bidang Perencanaan dan Hubungan Udara	21	-	7	9	
5	Bidang Perhubungan Laut dan ASDP	21	4	8	4	
6	Bidang Transportasi Jalan dan Rel	21	-	9	7	
7	Bidang Pengawasan dan Pengendalian Operasional Lalu Lintas Kota	21	21	13	11	
<b>JUMLAH</b>			28	48	38	

*Sumber: Dinas Perhubungan pemerintah Kota Palembang, 2016.*

Keterangan rekapitulasi kehadiran pegawai :

TK : Tanpa Keterangan

T : Terlambat

PM : Pulang Mendahului

Adapun jumlah pegawai/aparatur berdasarkan tingkat pendidikan di Dinas Perhubungan Kota Palembang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)				
	2011	2012	2013	2014	2015
SD	8	9	3	5	4
SLTP	4	6	5	4	4
SLTA	165	172	103	86	91
D1-D4	15	16	11	11	10
S1	67	54	96	79	81
S2	15	19	17	15	16
S3	-	-	-	-	-
Jumlah	274	276	235	200	206

Sumber: Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang, 2016

Pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya apa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatannya. Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di Indonesia diatur dalam PP No. 101 Tahun 2000, pada pasal 2 dikatakan yaitu :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya keepemerintahan yang baik.

Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk meneliti dan menyusunnya ke dalam bentuk penulisan Skripsi dengan judul ***“Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang”***

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka Penulis dapat merumuskan masalah penelitiannya yaitu: Bagaimanakah Pengembangan pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dalam meningkatkan prestasi kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

#### **2. Manfaat Praktis**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh kalangan akademis serta dapat dijadikan sebagai masukan dan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan, khususnya bagi Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Palembang.