

**TUGAS POKOK FUNGSI ORGANISASI TATA KERJA  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KOTA TANJUNGPINANG**

**Tuti Hendrayani \***  
**Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tanjungpinang**

*Abstract*

*This study examines the Implementation of Regional Regulation No. 46 of 2012 regarding Principal Duties and Functions Organization and Work Procedure of Department of Education and Culture in Tanjungpinang It also examines the factors that influence the effectiveness and provide solutions to the problems of the application of the Regional Regulation No. 46 of 2012. The research method used is a socio-legal method. The results shows that the application of the Regional Regulation of Tanjungpinang which is applied to employees of the Department of Education and Culture Tanjungpinang is not appropriate and effective with their duties and functions. Thus, it gives an impression that they carry out other duties assigned by the superiors. **Keywords: basic tasks, functions and working procedures of Tanjungpinang***

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji tentang Penerapan Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas dan memberi solusi terhadap permasalahan terhadap penerapan Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012. Metode penelitian menggunakan metode yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang yang diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang bagi pegawai tersebut tidak ada yang sesuai dan efektif dengan tugas pokok dan fungsi organisasi pelaksanaan proses pekerjaan pegawai. Hal ini memberi kesan seperti adanya melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.  
**Kata Kunci: tugas pokok, fungsi dan tata kerja Tanjungpinang**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintah ditentukan oleh pelaksanaan tugas dan fungsi karena tugas merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, tugas adalah kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, pekerjaan yang dibebankan,

---

\* Alamat Korespondensi : tutihendrayani82@gmail.com

maupun perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Dari sudut pandang organisasi, pelaksanaan tugas-tugas didefinisikan sebagai perwujudan dari kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap anggota organisasi sebagai upaya dalam pencapaian tujuan. Setiap anggota organisasi, karyawan ataupun pegawai memiliki tugasnya masing-masing dalam organisasi serta wajib untuk menjalankannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka tugas-tugas tersebut harus dirancang dengan benar dan juga dapat dijabarkan secara jelas.

Pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan tersebut berdasar pada tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) organisasi. Pada organisasi pemerintah, dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkupnya menjadi organisasi pemerintahan daerah, Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Daerah secara umum diatur dalam Pasal 151 ayat (1) & (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, Perencanaan Pembangunan Daerah, dimana Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun strategis (Renstra-SKPD) yang didalamnya memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah. Adapun secara khusus, diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang manajemen kepegawaian yang merupakan keseluruhan upaya pemerintah dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme pelaksanaan tugas, fungsi serta kewajiban kepegawaian.<sup>1</sup>

Tugas pokok dan fungsi organisasi sangat berkaitan erat dengan efektivitas kerja organisasi. Keefektifan didefinisikan sejauhmana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya<sup>2</sup>. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi juga termasuk didalamnya efektivitas individu dan kelompok<sup>3</sup>. Dengan adanya sinergi antara efektivitas individu dan kelompok maka organisasi akan memperoleh tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tugas pokok dan fungsi yang ada dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap efektifitas individu maupun kelompok.

Efektivitas individu diwujudkan berdasarkan sejauh mana individu atau pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan benar dan konsisten. Oleh karena itu, agar tercipta tugas pokok dan fungsi untuk para pegawai yang tepat demi tercapainya tujuan organisasi, maka perlu memanfaatkan konsep perancangan atau desain pekerjaan yang baik dan benar.

Tugas pokok dan fungsi pegawai yang telah dirancang dengan benar tersebut secara jelas termuat dalam sebuah uraian pekerjaan (*Job Description*). Uraian Pekerjaan (*Job Description*) dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah

---

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang-Undang manajemen kepegawaian*, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

<sup>2</sup> Robbins, Stephen P.. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks. 2006, hal. 59

<sup>3</sup> Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnely Jr. *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan oleh Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta: 1984, hal. 23

merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai. Selain itu, uraian pekerjaan juga menjelaskan tentang tata cara pelaksanaan tugas-tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Hal tersebut dikarenakan meskipun perancangan pekerjaan telah dilakukan dengan benar, akan tetapi pekerjaan tersebut tidak ditetapkan secara jelas sebagai pedoman kerja pegawai, maka dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut akan tidak optimal dan konsisten. Pekerjaan yang telah dibuat akan tidak memiliki konsistensi mengenai siapa sebenarnya pegawai yang tepat sebagai pelaksana tugas tersebut, tidak adanya pemahaman pegawai mengenai prosedur pelaksanaan tugas, serta apa saja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Agar uraian pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai, uraian pekerjaan tersebut harus mempertimbangkan beberapa unsur yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Adapun informasi-informasi yang termuat dalam deskripsi pekerjaan berdasarkan KEP/29/M.PAN/6/2004 antara lain nama jabatan, ringkasan tugas, hasil kerja, bahan dan peralatan kerja, rincian tugas, serta syarat jabatan. Suatu uraian pekerjaan, di dalamnya tersebut dapat menjelaskan informasi-informasi pekerjaan tersebut dengan tepat maka akan menghasilkan suatu uraian pekerjaan yang jelas sehingga membuat para pegawai dapat memahami tugas-tugasnya dengan baik, tidak mengalami banyak hambatan kerja sebab tugas-tugas yang dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, tiap-tiap pegawai juga memiliki batasan kerjanya tersendiri sehingga tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas organisasi, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pegawai. Namun, untuk memenuhi elemen-elemen dalam uraian pekerjaan tersebut, diperlukan informasi-informasi yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Tugas Pokok Fungsi Organisasi Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah penerapan Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2012, telah efektif diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang?;
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penerapan Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang?;

---

<sup>4</sup> Ibrahim, Adam Indrawijaya. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Sinar Baru, 1989, hal. 67.

3. Bagaimana solusi untuk menyelesaikan permasalahan dalam Peraturan Daerah Nonor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang?

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang dirumuskan diatas, dilakukan dengan metode pendekatan Yuridis Sosiologis,<sup>5</sup> meneliti efektivitas suatu Undang-Undang dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel sebagai alat pengumpul datanya terdiri dari studi dokumen, pengamatan (*observasi*), dan wawancara (*interview*).<sup>6</sup>

Metode penelitian menggambarkan rancangan penelitian yang meliputi prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, serta dengan cara apa data tersebut diperoleh dan diolah/dianalisis. Dalam prakteknya terdapat sejumlah metode yang biasa digunakan untuk kepentingan penelitian. Sifat penelitian ini adalah deskriptif artinya penulis bermaksud memberikan gambaran yang jelas secara sistematis,<sup>7</sup> terhadap berbagai hal yang berhubungan dengan uraian tugas pokok dan fungsi organisasi terkait dengan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan undang-undang sebagai salah satu alat untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian ini. Menurut Peter Mahmud Marzuki,<sup>8</sup>

Sehubungan penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis, maka data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder, Data primer yang diambil dalam penelitian ini berada di lokasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber bahan hukum antara lain:<sup>9</sup> Pertama, Bahan Hukum Primer : Berupa aturan hukum yang berlaku yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok dan

---

<sup>5</sup> Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.

<sup>6</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, Hal. 34

<sup>7</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum, Op.cit.*, hlm. 8-9.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 93. pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan daerah, undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996, Hal. 52

Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang berkaitan terutama dengan Peraturan Perundang-undangan tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pemilihan sampel dilakukan secara *purposive sampling*<sup>10</sup>. Kedua, Bahan Hukum Sekunder : Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini antara lain literatur mengenai buku-buku tentang Hukum pada umumnya, buku-buku tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Walikota, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kota Tanjungpinang pada khususnya. Jurnal, hasil penelitian dan lain-lain. Ketiga, Bahan hukum tersier : Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder antara lain dari internet, kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Peraturan Perundang-Undangan Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang serta peraturan lain yang terkait dengan Peraturan daerah Tanjungpinang tentang uraian tugas pokok dan fungsi dan tata kerja Organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Observasi,<sup>11</sup> Studi Dokumen,<sup>12</sup> Wawancara dan kuisioner.<sup>13</sup> Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis kualitatif<sup>14</sup> dan analisis isi (*content analysis*).<sup>15</sup> Data yang telah dikumpulkan baik dari penelitian kepustakaan maupun dari penelitian lapangan akan dianalisis

---

<sup>10</sup> *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yakni sumber data dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, sehingga mempermudah peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang sedang diteliti, dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, Hal. 218

<sup>11</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum, Op.cit.*, hlm. 8-9. Metode ini dilakukan dengan pengamatan langsung kepada suatu obyek yang akan diteliti. Dalam metode ini mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dalam situasi yang sebenarnya dan mempelajari aplikasi yang telah digunakan untuk kemudian diterapkan dan dikembangkan pada aplikasi yang akan dibuat.

<sup>12</sup> Zainal dan Amiruddin Asikin, 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 133. Peneliti melakukan studi dokumen terhadap buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memperoleh landasan teoritis yang dapat digunakan untuk menganalisis nomor 46 tahun 2012 tentang uraian tugas pokok dan fungsi organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 93. Metode ini merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung dan memberikan kuisioner kepada beberapa informan dan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang. Bentuk wawancara yang akan dilakukan adalah bentuk wawancara langsung

<sup>14</sup> Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kualitatif, dimulai dengan menganalisis data sekunder, dilanjutkan dengan menganalisis data primer yang diperoleh dari fakta di lapangan berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan kuisioner. Kemudian diambil suatu kesimpulan dan menghasilkan data yang lebih akurat serta dibandingkan dengan Undang-Undang

<sup>15</sup> Amiruddin, *Ibid.*,

secara kualitatif dengan metode deskriptif. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>16</sup> Setelah analisis penelitian selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menuturkan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang diteliti.<sup>17</sup> Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang ditelitinya serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.<sup>18</sup> Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis diskriptif kuantitatif.

#### **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **1. Penerapan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 46 tahun 2012, apakah telah efektif diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang**

Seringkali di dalam masyarakat, hukum yang telah dibuat ternyata tidak efektif didalamnya, dan efektifitas hukum ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan persoalan penerapan, pelaksanaan dan penegakan hukum dalam masyarakat demi tercapainya tujuan hukum. Artinya hukum benar-benar berlaku secara filosofis, yuridis dan sosiologis. Satjipto Rahardjo membedakan istilah penegakan hukum (*law enforcement*) dengan penggunaan hukum (*the use of law*). Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum.<sup>19</sup>

Masyarakat termasuk kepada faktor yang mengefektifkan hukum karena peraturan dibuat untuk masyarakat sehingga diperlukan kesadaran masyarakat untuk mematuhi suatu peraturan perundang-undangan. Sehingga derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan. Namun untuk meningkatkan kesadaran masyarakat diperlukan penyuluhan hukum yang teratur, pemberian teladan yang baik dari petugas didalam kepatuhan terhadap hukum dan respek terhadap hukum, pelembagaan yang terencana dan terarah.<sup>20</sup>

Memang penting otoritas hukum itu, tetapi perlu juga didukung oleh kepatuhan terhadap hukum baik oleh pembuat hukum itu sendiri maupun masyarakat. Dalam pelaksanaan penegakan hukum hal yang terpenting adalah semangat

---

<sup>16</sup> Soerjono soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, hlm. 14.

<sup>17</sup> H.B Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Bagian II*, Surakarta: UNS Press, 1988, hlm. 37.

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 305

<sup>19</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia.*, Cetakan Kedua, Buku Kompas, Jakarta, 2006, hlm. 169

<sup>20</sup> Zainudin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 96

penyelenggara negara atau semangat aparaturnya penegak hukumnya (*the man behind the law*), sebagaimana yang diamanatkan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Dasar 1945:<sup>21</sup>

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa penegakan hukum merupakan usaha menegakkan norma-norma dan kaidah-kaidah hukum sekaligus nilai-nilai yang ada di belakangnya. Dengan demikian aparat penegak hukum hendaknya memahami benar-benar jiwa hukum (*legal spirit*) yang mendasari peraturan hukum yang harus ditegakkan, terkait dengan berbagai dinamika yang terjadi dalam proses pembuatan perundang-undangan (*law making process*). Penegakan hukum (*law enforcement*), keadilan dan hak asasi manusia merupakan tiga kata kunci dalam suatu negara hukum (*rechtsstaat*) seperti halnya Indonesia. Ketiga istilah tersebut mempunyai hubungan dan keterkaitan yang sangat erat. Keadilan adalah hakikat dari hukum. Oleh karena itu, jika suatu negara menyebut dirinya sebagai negara hukum, maka di dalam negara tersebut harus menjunjung tinggi keadilan (*justice*).

Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum.<sup>22</sup>

Penegakan hukum merupakan sub-sistem sosial, sehingga penegakannya dipengaruhi lingkungan yang sangat kompleks seperti perkembangan politik, ekonomi, sosial, budaya, hankam, iptek, pendidikan dan sebagainya. Penegakan hukum harus berlandaskan kepada prinsip-prinsip negara hukum sebagaimana tersirat dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan asas-asas hukum yang berlaku di lingkungan bangsa-bangsa yang beradab (seperti *the Basic Principles of Independence of Judiciary*), agar penegak hukum dapat menghindarkan diri dari praktik-praktik negatif akibat pengaruh lingkungan yang sangat kompleks tersebut.<sup>23</sup>

Berdasarkan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto, efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. Pertama; faktor hukumnya sendiri (undang-undang). Kedua; faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Ketiga; faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Keempat; faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Kelima; faktor

---

<sup>21</sup> Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, Yang sangat penting dalam pemerintahan dan dalam hidup negara, ialah semangat, semangat para penyelenggara negara, semangat para pemimpin pemerintahan. Meskipun dibikin Undang-Undang Dasar yang menurut kata-katanya bersifat kekeluargaan apabila semangat para penyelenggara negara, Undang-Undang Dasar tadi tentu tidak ada artinya dalam praktik. Sebaliknya, meskipun Undang-Undang Dasar itu tidak sempurna, akan tetapi jikalau semangat para penyelenggara pemerintahan baik, Undang-Undang Dasar itu tentu tidak akan merintang jalannya negara.

<sup>22</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Cetakan Kedua, Buku Kompas, Jakarta, 2006, hlm. 169

<sup>23</sup> Muladi, *Hak Asasi Manusia, Politik dan Sistem Peradilan Pidana*, Cetakan Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang, 2002, hlm. 70

kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.<sup>24</sup> Sehingga agar hukum tersebut berjalan efektif yang harus dilihat adalah hukum itu sendiri, dimana tujuan hukum itu adalah memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Hukum yang dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, dimana peraturan perundang-undangan itu dibuat harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat agar peraturan tersebut tidak hanya mengatur masyarakat tetapi memberikan kemanfaatan dan kesenangan bagi masyarakat. Jika undang-undang sudah dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat maka dari segi penegak hukum, harus menjalankan atau menerapkan hukum secara adil, karena jika berbicara tentang kepastian hukum, kepastian hukum ini sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidaklah semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, tetapi masih banyak aturan-aturan yang hidup dalam masyarakat yang juga mengatur kehidupan masyarakat.

Relevan dengan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut, Romli Atmasasmita mengatakan faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparat penegak hukum (hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum,dll) akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan.<sup>25</sup>

Faktor kebudayaan juga menentukan efektif atau tidaknya suatu hukum, menurut Soerjono Soekanto faktor kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang. Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, karena menjadi hal pokok dalam penegakan hukum, serta sebagai tolok ukur dari efektifitas penegakan hukum. Kelima faktor yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut, tidak ada faktor mana yang sangat dominan berpengaruh, semua faktor tersebut harus saling mendukung untuk membentuk efektifitas hukum.

Konsepsi operasional tentang bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan didasarkan pada dua konsep yang berbeda yaitu konsep tentang ramalan-ramalan mengenai akibat-akibat (*prediction of consequences*) yang dikemukakan oleh

---

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8

<sup>25</sup> Romli Atmasasmita, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hlm. 55



Lundberg dan Lansing tahun 1973 dan konsep Hans Kelsen tentang aspek rangkap dari suatu peraturan hukum.<sup>26</sup>

Dalam pandangan penulis, penerapan Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2012, belum efektif diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan fenomena di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang yang menunjukkan pelaksanaan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan belum berjalan optimal karena terdapat ketimpangan porsi pada pelaksanaan tugas dan fungsi yang memprioritaskan pada tugas dan fungsi pejabat sebagaimana dalam Peraturan Daerah Tanjungpinang Nomor 46 Tahun 2012 Pasal 6 ayat (2) c.<sup>27</sup>

Hal tersebut dibuktikan masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai pemerintah dengan baik, aktivitas kerja pegawai yang tidak merata, rendahnya disiplin kerja pegawai serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan fungsi dan keahliannya, yang mencerminkan kurang jelasnya deskripsi pekerjaan serta rendahnya performa yang dimiliki pegawai. Fenomena pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang menunjukkan pelaksanaan Peraturan Daerah Tanjungpinang Nomor 46 Tahun 2012 khususnya pada Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang belum terlaksana dengan baik.

Harapan seharusnya pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang program Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Keputusan menteri pendidikan serta Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 tentang uraian tugas pokok dan fungsi organisasi dan tata kerja dinas pendidikan dan kebudayaan kota Tanjungpinang “pembagian tugas dan wewenang pejabat dilingkungan Dinas Pendidikan agar seluruh program dinas terlaksana sesuai rencana Kota Tanjungpinang”

Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional.

Pada dasarnya Teori Hukum Pembangunan memberikan dasar fungsi hukum sebagai “sarana pembaharuan masyarakat” (*law as a tool social engineering*) dan hukum sebagai suatu sistem sangat diperlukan bagi bangsa Indonesia sebagai negara

---

<sup>26</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, CV Agung, Semarang, 1989, hlm. 23

<sup>27</sup> Peraturan Daerah Tanjungpinang Nomor 46 Tahun 2012

yang sedang berkembang.<sup>28</sup> Teori Hukum Pembangunan dan elaborasinya bukanlah dimaksudkan penggagasnya sebagai sebuah “teori” melainkan “konsep” pembinaan hukum yang dimodifikasi dan diadaptasi dari teori Roscoe Pound “*Law as a tool of social engineering*” yang berkembang di Amerika Serikat. Apabila dijabarkan lebih lanjut maka secara teoritis Teori Hukum Pembangunan dari Mochtar Kusumaatmadja dipengaruhi cara berpikir dari Herold D. Laswell dan Myres S. Mc Dougal (*Policy Approach*) ditambah dengan teori Hukum dari Roscoe Pound (minus konsepsi mekanisnya). Mochtar mengolah semua masukan tersebut dan menyesuaikannya pada kondisi Indonesia.<sup>29</sup>

Teori Hukum Pembangunan dari Mochtar Kusumaatmadja merupakan salah satu Teori Hukum yang lahir dari kondisi masyarakat Indonesia yang pluralistik berdasarkan Pancasila. Pada dasarnya Teori Hukum Pembangunan ini lahir, tumbuh dan berkembang serta diciptakan oleh orang Indonesia sehingga relatif sesuai apabila diterapkan pada masyarakat Indonesia. Selain Teori Hukum Pembangunan dari Mochtar Kusumaatmadja apabila diaktualisasikan pada kondisi masyarakat Indonesia pada umumnya dan kondisi penegakan hukum pada khususnya maka mempunyai sinergi yang timbal balik secara selaras.

Dalam konteks Indonesia sebagai Negara hukum, hukum harus dijadikan sebagai saringan yang harus dilalui oleh konsep apapun yang akan diterapkan pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Akan tetapi diakui bahwa tidak semua hal dapat dicapai melalui saluran hukum formal, sekalipun hukum formal adalah yang idealnya. Dalam hal ini terjadi proses interaksi saling tarik menarik dan pengaruh mempengaruhi yang intensif antara hukum dan berbagai proses yang berlangsung dalam masyarakat.<sup>30</sup>

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penerapan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang**

Faktor-faktor penyebabnya diantaranya pendidikan, pengalaman, keterampilan, etika dan masa kerja. Sebagaimana diketahui pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi

---

<sup>28</sup> Terhadap eksistensi Hukum sebagai suatu system dapat diteliti lebih detail dan terperinci pada: Lili Rasjidi dan Ida Bagus Wiyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2003. hlm. 5.

<sup>29</sup> Shidarta, *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Ke-Indonesiaan*, Penerbit CV Utomo, Jakarta: 2006. hlm. 411.

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo, *Pendidikan Hukum Sebagai Pendidikan Manusia*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009. hlm. 128.

yang menghasilkan lulusan-lulusan yang ahli dalam berbagai bidang.<sup>31</sup> Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Untuk itulah, bagi seorang pegawai yang telah berpengalaman yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Berdasarkan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto, efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. Pertama; faktor hukumnya sendiri (undang-undang). Kedua; faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Ketiga; faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Keempat; faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Kelima; faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.<sup>32</sup> Sehingga agar hukum tersebut berjalan efektif yang harus dilihat adalah hukum itu sendiri, dimana tujuan hukum itu adalah memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Etika berlakunya, tidak tergantung pada ada atau tidaknya orang lain yang hadir. Etika hanya berlaku, jika ada orang lain yang hadir, dan jika tidak ada orang lain maka etiket itu tidak berlaku. Dengan demikian etika pada dasarnya berisi sejumlah kaidah moral tentang baik atau buruk dan benar atau salah. Dalam penempatan pegawai dikenal sejumlah kaidah moral yang terwujud dalam sejumlah etika penempatan yang perlu mendapatkan perhatian dari pejabat yang memiliki kewenangan penempatan.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam

---

<sup>31</sup> Hasil dari wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang.

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8

pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seorang tenaga kerja menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan, hal ini tergantung tingkat pendidikan dan pengalaman yang dijalani selama bekerja untuk suatu jenis pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau sama dengan senioritas, akan tetapi pengalaman kerja atau masa kerja mengandung pengertian unsur lamanya kerja atau lamanya orang menekuni suatu bidang, dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Relevan dengan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut, Romli Atmasasmita mengatakan faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparat penegak hukum (hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum, dll) akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan.<sup>33</sup>

Faktor kebudayaan juga menentukan efektif atau tidaknya suatu hukum, menurut Soerjono Soekanto faktor kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang. Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan erat, karena menjadi hal pokok dalam penegakan hukum, serta sebagai tolak ukur dari efektifitas penegakan hukum. Kelima faktor yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut, tidak ada faktor mana yang sangat dominan berpengaruh, semua faktor tersebut harus saling mendukung untuk membentuk efektifitas hukum.

Misi tersebut tidak akan tercapai bila para pegawai tidak memiliki kecakapan berupa pengetahuan dan ketrampilan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena itu penempatan pegawai pada setiap jabatan harus didasarkan pada tugas dan fungsi. Namun kenyataan yang terlihat penempatan sebagian besar pegawai kurang didasarkan pada tugas dan fungsi. Hal ini terlihat dari:

1. Kurang diperhatikannya hasil pendidikan dan latihan penjurangan dalam penempatan pejabat.
2. Faktor pengalaman kerja kurang juga mendapat perhatian dalam penempatan pejabat/pegawai.
3. Faktor penguasaan terhadap pekerjaan juga kurang diperhatikan dalam penempatan pejabat/pegawai.

Dalam Ensiklopedi Administrasi tugas dan fungsi didefinisikan sebagai suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan berdasarkan atas kecakapan orang yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian-ujian jabatan. Selanjutnya tidak hanya

---

<sup>33</sup> Romli Atmasasmita, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hlm. 55

pengangkatan saja yang akan berdasarkan ujian-ujian jabatan, melainkan juga kenaikan gaji, kenaikan tingkat dan pangkat.

Selain itu dalam melakukan tugas sebagai tanggungjawab dalam jabatan organisasi. Perlu juga kerja sama dengan bidang – bidang (seksi - seksi) lain. Dalam melakukan tugas, setiap bidang dalam organisasi memiliki garis koordinasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Tugas pokok adalah kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.<sup>34</sup> Tata kerja merupakan cara untuk melakukan sebuah pekerjaan secara seefisien mungkin dengan mempertimbangkan tujuan, fasilitas, tenaga kerja, waktu dan dikerjakan tepat pula.<sup>35</sup>

Suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan/penunjukan pegawai berdasarkan atas kecakapan. Ada dua macam kecakapan, kecakapan praktis dan kecakapan teoritis. Kecakapan praktis dibuktikan dengan bagaimana ia dalam praktek sehari-hari bekerja, kecakapan teoritis dibuktikan dengan lulus dalam ujian jabatan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan tugas dan fungsi dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku.

Konsekuensi dari penerapan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi adalah harus ada standart kompetensi atau tolak ukur kinerja dalam organisasi tersebut. Tolak ukur kinerja itu harus dipenuhi oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Aplikasinya, seorang pegawai harus tahu secara terperinci mengenai pekerjaannya. Tahu akan *job descriptions* nya, *job specifications* nya, target dari pekerjaannya dan bagaimana hasil penilaian akan kinerjanya. Dari rangkaian tersebut maka seorang pegawai akan tahu bagaimana kualitas kerjanya dan bagaimana penilaian pimpinan atas produktivitas kinerjanya.

### **3. Solusi untuk menyelesaikan permasalahan dalam Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang**

Pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintah ditentukan oleh pelaksanaan tugas dan fungsi karena tugas merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, tugas adalah kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, pekerjaan yang dibebankan, maupun perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Adapun secara khusus, diatur dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang manajemen kepegawaian yang merupakan keseluruhan upaya pemerintah dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme pelaksanaan tugas, fungsi serta kewajiban kepegawaian.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> [www.psychologymaria.com/2013/07/pengertian-tugas-pokok](http://www.psychologymaria.com/2013/07/pengertian-tugas-pokok)

<sup>35</sup> <http://danangtrihayudi.blogspot.co.id/2014/10/pengertian-manajemen-organisasi-danhtml?m=1>

<sup>36</sup> Indonesia, *Undang-Undang manajemen kepegawaian*, UU No. 43 Tahun 1999.

Tugas pokok dan fungsi organisasi sangat berkaitan erat dengan efektivitas kerja organisasi. Keefektifan didefinisikan sejauhmana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya<sup>37</sup>. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi juga termasuk didalamnya efektivitas individu dan kelompok<sup>38</sup>. Dengan adanya sinergi antara efektivitas individu dan kelompok maka organisasi akan memperoleh tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tugas pokok dan fungsi yang ada dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap efektifitas individu maupun kelompok.

Tugas pokok dan fungsi pegawai yang telah dirancang dengan benar tersebut secara jelas termuat dalam sebuah uraian pekerjaan (*Job Description*). Uraian Pekerjaan (*Job Description*) dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai. Selain itu, uraian pekerjaan juga menjelaskan tentang tata cara pelaksanaan tugas-tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>39</sup>

Dengan demikian solusi untuk menyelesaikan permasalahan dalam Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang, hendaknya dalam penempatan pegawai dikenal dengan sejumlah kaidah moral yang dapat terwujud dalam sejumlah etika penempatan yang perlu mendapat perhatian dari pejabat yang memiliki kewenangan penempatan semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan demikian komitmen yang tinggi pada pegawai yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi. Implementasi dapat mewujudkan transparansi dalam pembinaan karier. selain itu akan terdapat kompetisi yang sehat diantara Pegawai dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang, sehingga tidak akan ada lagi kesan *like or dislike* dalam mempromosikan seorang Pegawai untuk menduduki suatu jabatan proses mempromosikan dan mempekerjakan pegawai pemerintah berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan, bukan pada koneksi politik mereka. Ini adalah kebalikan dari sistem Spoils. Berangkat dari penjelasan tersebut diatas, maka untuk melaksanakan dengan baik harus didasarkan pada beberapa prinsip sebagai berikut :

1. Rekrutmen harus berasal dari individu-individu berkualitas dari sumber yang tepat dalam upaya untuk mencapai tenaga kerja dari semua segmen masyarakat, dan seleksi dan kemajuan harus ditentukan semata-mata berdasarkan kemampuan relatif, pengetahuan, dan keterampilan, setelah jujur dan terbuka persaingan yang menjamin bahwa semua mendapatkan kesempatan yang sama.

---

<sup>37</sup> Robbins, Stephen P.. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks. 2006, hal. 59

<sup>38</sup> Gibson, James, L, John. M, In Vancevich dan James H. Donnely Jr. *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan oleh Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta: 1984, hal. 23

<sup>39</sup> Ibrahim, Adam Indrawijaya. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Sinar Baru, 1989, hal. 67.

2. Semua pegawai dan pelamar kerja harus menerima perlakuan yang adil dan merata dalam semua aspek manajemen personalia tanpa memperhatikan afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, asal negara, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kondisi *handicapping*, dan dengan tepat menganggap untuk privasi mereka dan hak konstitusional.
3. Membayar harus disediakan untuk pekerjaan yang sama, dengan pertimbangan yang tepat baik, insentif yang sesuai dan pengakuan harus disediakan untuk keunggulan kinerja.
4. Semua pegawai harus memelihara standar tinggi integritas, kelakuan, dan kepedulian kepentingan publik.
5. Pegawai harus digunakan secara efisien dan efektif.
6. Pegawai harus dipertahankan berdasarkan kecukupan kinerja mereka, kinerja yang tidak memadai harus diperbaiki, dan karyawan harus dipisahkan yang tidak bisa atau tidak akan meningkatkan kinerja mereka untuk memenuhi standar yang diperlukan.
7. Pegawai harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang efektif dalam kasus-kasus di mana pendidikan dan pelatihan semacam akan menghasilkan yang lebih baik kinerja organisasi dan individu.
8. Para pegawai harus dilindungi terhadap tindakan sewenang-wenang, favoritisme pribadi, atau pemaksaan untuk tujuan politik partisan, dan dilarang menggunakan otoritas resmi untuk memengaruhi standar-standar penempatan yang harus dipenuhi.
9. Pegawai tidak boleh dilindungi bila :
  - a. melanggar aturan, hukum, atau peraturan, atau
  - b. salah urus, buang-buang waktu dan penyalahgunaan wewenang.

#### E. Kesimpulan

Seringkali di dalam masyarakat, hukum yang telah dibuat ternyata tidak efektif didalamnya, dan efektifitas hukum ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan persoalan penerapan, pelaksanaan dan penegakan hukum dalam masyarakat demi tercapainya tujuan hukum. Artinya hukum benar-benar berlaku secara filosofis, yuridis dan sosiologis. Satjipto Rahardjo membedakan istilah penegakan hukum (*law enforcement*) dengan penggunaan hukum (*the use of law*). Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum. Dapat di simpulkan apakah penerapan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang telah efektif diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang sebagian besar pegawai tersebut tidak ada yang sesuai dan efektif dengan tugas pokok dan fungsi organisasi pelaksanaan proses pekerjaan pegawai memberi kesan seperti adanya melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karenanya belum dapat terlaksana secara efektif Peraturan Daerah tersebut.

Faktor-faktor penyebabnya diantaranya pendidikan, pengalaman, keterampilan, etika dan masa kerja. Untuk itulah, bagi seorang pegawai yang telah berpengalaman yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

Berdasarkan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto, efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. Pertama; faktor hukumnya sendiri (undang-undang). Kedua; faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Ketiga; faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Keempat; faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Kelima; faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Sehingga agar hukum tersebut berjalan efektif yang harus dilihat adalah hukum itu sendiri, dimana tujuan hukum itu adalah memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Solusi untuk menyelesaikan permasalahan dalam Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang, hendaknya dalam penempatan pegawai dikenal dengan sejumlah kaidah moral yang dapat terwujud dalam sejumlah etika penempatan yang perlu mendapat perhatian dari pejabat yang memiliki kewenangan penempatan semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan demikian komitmen yang tinggi pada pegawai yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi.

Agar uraian pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai, uraian pekerjaan tersebut harus mempertimbangkan beberapa unsur yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Adapun informasi-informasi yang termuat dalam deskripsi pekerjaan berdasarkan KEP/29/M.PAN/6/2004 antara lain nama jabatan, ringkasan tugas, hasil kerja, bahan dan peralatan kerja, rincian tugas, serta syarat jabatan. Suatu uraian pekerjaan, di dalamnya tersebut dapat menjelaskan informasi-informasi pekerjaan tersebut dengan tepat maka akan menghasilkan suatu uraian pekerjaan yang jelas sehingga membuat para pegawai dapat memahami tugas-tugasnya dengan baik, tidak mengalami banyak hambatan kerja sebab tugas-tugas yang dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, tiap-tiap pegawai juga memiliki batasan kerjanya tersendiri sehingga tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas organisasi, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pegawai. Namun, untuk memenuhi elemen-elemen dalam uraian pekerjaan tersebut, diperlukan informasi-informasi yang ada dalam organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2012.
- Friedman, Lawrence M., *American Laws: An Introduction*, New York-London: W. W. Norton & Company, 1998.
- Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnely Jr. *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan oleh Djoerban Wahid, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1984.
- H.B Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Bagian II*, Surakarta: UNS Press, 1988,
- Hadjon, Phillipus M., *Tentang Wewenang*, Yuridika, No. 5 & 6 Tahun XII, Sep-Des 1997 (Philipus M. Hadjon III).
- Henry Campbell Black, *Black'S Law Dictionary*, West Publishing, 1990.
- Ibrahim, Adam Indrawijaya. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Sinar Baru, 1989.
- Lawrence Meir Friedman, *Sistem Hukum dalam Perspektif Ilmu sosial*, Bandung: Nusa media, 2011
- Lili Rasjidi dan Ida Bagus Wiyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2003.
- Lukman Ali, "Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Kedua", Jakarta Balai Pustaka. 1994
- Muladi, *Hak Asasi Manusia, Politik dan Sistem Peradilan Pidana*, Semarang, Cetakan Kedua, Universitas Diponegoro, 2002
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2005
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks. 2006.
- Romli Atmasasmita, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2001.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, Semarang, CV Agung, 1989.
- Satjipto Rahardjo, *Lapisan-Lapisan Dalam Studi Hukum*, Malang, Bayumedia, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta, Buku Kompas, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia.*, Jakarta, Cetakan Kedua, Buku Kompas, 2006
- \_\_\_\_\_, *Pendidikan Hukum Sebagai Pendidikan Manusia*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Shidarta, *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Ke-Indonesiaan*, Jakarta: Penerbit CV Utomo, 2006.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Surabaya: Ghalia Indonesia, 1983.
- \_\_\_\_\_, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,

1990.

\_\_\_\_\_, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*,  
Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.  
Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.  
Zainudin Ali, *Filsafat Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010

### **Artikel**

Hadjon, Philipus M., *Discretionary Power dan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)*, Paper, disampaikan pada Seminar Nasional “Aspek Pertanggung jawaban Pidana Dalam Kebijakan Publik Dari Tindak Pidana Konsep”, Semarang 6-7 Mei 2004. (Philipus M. Hadjon IV).

### **Sumber Internet**

[www.psychologymaria.com/2013/07/pengertian-tugas-pokok](http://www.psychologymaria.com/2013/07/pengertian-tugas-pokok)  
<http://danangtriwahyudi.blogspot.co.id/2014/10/pengertian-manajemen-organisasi-danhtml?m=1>

### **Peraturan Perundang-undangan**

*Keputusan Menteri Pendidikan Nasional tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002.  
*Peraturan Daerah Tanjung Pinang tentang Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kota Tanjungpinang*, Peraturan walikota Nomor 13 Tahun 2012.  
*Peraturan Daerah tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang*, Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2012.  
Undang-Undang manajemen kepegawaian, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.