



**PELAKSANAAN KETENTUAN HUKUM KEPEGAWAIAN  
TERHADAP KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA WILAYAH  
REGIONAL IV KOTA MAKASSAR**

Oleh :

MASDI S  
B111 02 759

	12-9-07
	Fak. Hukum
	1 kelas
	Habib
	49
	37306

**PROGRAM KEKHUSUSAN PEMERINTAHAN  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR  
2007**

**HALAMAN JUDUL**

**PELAKSANAAN KETENTUAN HUKUM KEPEGAWAIAN TERHADAP  
KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA WILAYAH REGIONAL IV KOTA MAKASSAR**

Oleh:

MASDI S.

B111 02 759 – 1

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai tugas Akhir Dalam Penyelesaian Studi Sarjana  
Dalam Program Kekhususan Pemerintahan  
Program Studi Ilmu Hukum

**MAKASSAR  
AGUSTUS 2007**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN KETENTUAN HUKUM KEPEGAWAIAN DALAM  
KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA WILAYAH REGIONAL IV KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**MASDI S.**  
**B111 02 759 – 1**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang di bentuk dalam  
rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Kekhusususan  
Pemerintahan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Universitas Hasanuddin  
Pada hari Kamis, 9 Agustus 2007  
Dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian

Ketua,



Prof. Dr. Aminuddin Ilmar, S.H., M.H.  
NIP. 131 862 978

Sekretaris,



Romi Librayanto, S.H., M.H.  
NIP. 132 307 770

Pembantu Dekan I



Dr. A. Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM  
NIP. 131 661 823

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsi mahasiswa

Nama : Masdi . S  
Nomor Induk : B11102759 – 1  
Program kekhusususan : Hukum Pemerintahan .  
Judul skripsi : Pelaksanaan Ketentuan Hukum Kepegawaian Tentang  
Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan  
Kepegawaian Negara Kota Makassar.

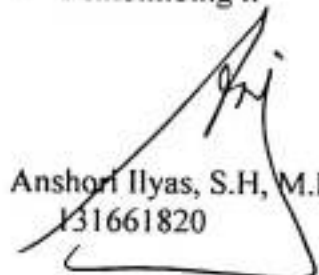
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar , 4 Juli 2007.

Pembimbing I

  
Prof. M. Guntur Hamzah, S.H, M.H.  
131816817

Pembimbing II

  
Anshori Ilyas, S.H, M.H.  
131661820

## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN MEJA

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Masdi S.  
Nomor Induk : B111 02 759-1  
Program Kekhususan : Hukum Pemerintahan  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Ketentuan Hukum Kepegawaian Dalam  
Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan  
Kepegawaian Negara Kota Makassar..

Telah Diterima dan disetujui oleh Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
untuk diajukan dalam ujian skripsi .

Makassar, Juli 2007

Ano Pembantu Dekan I



*[Handwritten Signature]*  
Dr. A. Pangerang Moenta, S.H., M.H.

Nip 131661823

## ABSTRAK

**MASDI S, B111 02 759-1, Pelaksanaan Ketentuan Hukum Kepegawaian Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Negara Wilayah Regional IV Kota Makassar.** Penulisan Skripsi ini dibawah bimbingan Prof.dr.M.Guntur Hamzah,S.H., M.H.Sebagai pembimbing I dan Anshori ilyas, S.H., M.H. sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan ketentuan hukum kepegawaian tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil serta untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang berdasarkan atas peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu Hukum Administrasi Negara dan untuk menjelaskan teori-teori dan sinkronisasi hukum tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang bersifat deskriptif analitik yang berdasarkan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 dengan teknik analisa data secara kuantitatif terhadap data primer dan data sekunder yang dijabarkan dalam bentuk tabel serta kemudian dilakukan suatu penafsiran dan penguraian.

Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan ketentuan hukum kepegawaian tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil dimana prosedur kenaikan pangkat harus sesuai dengan sistem susunan pangkat, dan masa kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang berdasarkan atas peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, tentang kenaikan pangkat dan surat keputusan Badan Kepegawaian Negara nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat, serta faktor-faktor yang menghambat kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang disebabkan karena dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat, syarat administrasi kurang lengkap dan tidak lulus ujian dinas.Meskipun didalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil tidak ada pasal yang menjelaskan tentang pegawai negeri sipil yang tertunda kenaikan pangkatnya karena alasan-alasan lain , namun patut kita catat bahwa penundaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil disebabkan oleh faktor-faktor yuridis tersebut diatas .

## UCAPAN TERIMA KASIH



Tiada kata yang patut diucapkan selain puji Syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan magfirah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Sesungguhnya Allah SWT senantiasa mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Demikianlah pengetahuan Allah SWT Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui serta Yang Maha Bijaksana, sebagai sandaran cita-cita penulis dalam merampungkan karya ilmiah ini.

Adapun judul karya ilmiah ini yaitu : **"PELAKSANAAN KETENTUAN HUKUM KEPEGAWAIAN TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA WILAYAH REGIONAL IV KOTA MAKASSAR"**. Sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Reguler Sore Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang penulis miliki sehingga penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, meskipun segala usaha telah dilakukan secara maksimal. Olehnya itu saran dan kritik yang sifatnya membangun akan menjadi masukan yang sangat berguna

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya haturkan untuk kedua orang tua saya yang tercinta. Ayahanda Letkol (Purn.) Benjamin Zakaria dan ibunda Masrukiyah, yang sabar dan tabah mendidik

dan menyekolahkan penulis dengan curahan kasih sayang dan doanya hingga saat ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof.Dr.M. Guntur Hamzah, S.H., M.H. selaku pembimbing I dan bapak Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H. selaku pembimbing II atas segala masukannya yang membangun di dalam penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Dekan fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Prof. DR. Syamsul Bachri, S.H., M.S.
2. Para penguji Prof.Dr.Aminuddin Ilmar, S.H., M.H. Bapak Romi Librayanto, S.H., M.H. Bapak ZulKifli Aspan, S.H., M.H. Bapak Arman Mattono, S.H., M.H.
3. Bapak DR .H.M.Arfin Hamid, S.H., M.H. selaku Ketua Program Reguler Sore Universitas Hasanuddin, serta Bapak Kaisar Kamaruddin, S.H. Selaku Sekertaris Program Reguler Sore Universitas Hasanuddin.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas ilmu dan pengetahuannya yang tidak ternilai
5. Saudara saya Ruben Syafari, S.E. atas bantuannya selama penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh staf Pegawai BKN yang penulis tidak bisa sebutkan semua namanya Yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah ini.



7. Teman-teman saya: Murni, Irfan, gandi, Ilo khan, uccang, Bapak Ishak Kalla, Mr.Roland, Is renmaur, deden , Yossef, Uci, Irma indira, Dewy , Rifad (BKN), Sawir (BKN),Ilya (BKN), Bu Yanti(BKN), *INDIRA COUNTRY CLUB*, JPL Band, Rudy Kaputi, Ani Griya, Personil Indira band. atas motivasi dan dukungan moralnya
8. Kedua paman saya tercinta, Saladin Bunga Batara, S.H.,M.Si.Selaku Kepala Bidang Bimtek pada Badan Kepegawaian Negara Kota Makassar dan Kasmir Bunga Batara, S.E. Selaku Staf bagian Sub. Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Kota Makassar, Yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan Motivasi dalam penulisan Skripsi ini.
9. Teman- temanku di fakultas Hukum Reguler Sore Universitas Hasanuddin, Ady (02), Ochit (02),Ulhes (02),Devi(02), Ippank (01), Lutfy Wisudawansyah(02), Ady Pare(02), Ady Jordan (02), Jimy Sola(02), Ilo Inyol(02), Serta Mahasiswa Angkatan 2002 lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan semua.
10. Para Staf dan pegawai Akademik yang telah membantu penulis selama ini (Pak Rammelang, K'Anca, Rahma, tia, romi, Pak Bahrn)

11. Dan Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi.

Akhir dan segala hasrat penulis persembahkan skripsi ini kepada semua teman-teman, mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya, terutama untuk penulis sendiri, Tak lupa permohonan maaf yang sebesar-besarnya kekhilafan, Amin.

*Billahi Taufiq Walhidayah*

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

**Makassar, Agustus2007**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Definisi Hukum Administrasi Negara .....	7
B. Pengertian dan Landasan Yuridis Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil .....	10
C. Macam-Macam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil .....	12

D. Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Otonomi Daerah Dalam Kenaikan Pangkat .....	22
--	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian .....	28
B. Pendekatan, Sifat, dan Tipe Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Jenis dan Sumber Data .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	30

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Ketentuan Hukum Tentang Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Negeri Sipil.....	31
B. Prosedur Kenaikan Pangkat PNS Pada Badan Kepegawaian Negara Wilayah IV Kota Makassar .....	44
C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil .....	47

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Skema Proses Kenaikan Pangkat PNS Pada BKN Kota Makassar Untuk Golongan II d Kebawah.....	46
Gambar 2: Skema Proses Kenaikan Pangkat PNS Pada BKN Kota Makassar Untuk Golongan III a Keatas .....	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Nama dan Susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil .....	33
Tabel 2: Pegawai Negeri Sipil Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Melalui Penundaan Kenaikan Pangkat .....	50
Tabel 3: Tanggapan Terhadap Persyaratan Administrasi Kenaikan Pangkat Menurut Responden Pegawai Negeri Sipil, Mulai Tanggal 19-4 s/d 11-5-2007 .....	55

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang Masalah

Tantangan yang dihadapi bagi pegawai negeri sipil dalam proses kenaikan pangkat, yaitu adanya persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh perundang-undangan tentang kenaikan pangkat yang harus ditempuh oleh setiap pegawai negeri sipil dengan mengenyam kembali dalam dunia pendidikan guna memperoleh ilmu pengetahuan dan ijazah sebagai salah satu syarat untuk kenaikan pangkat pilihan, istimewa dan kenaikan pangkat dalam penyesuaian ijazah.

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil yang bersangkutan terhadap negara. Selain itu kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan terhadap pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianannya, karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan harus mempunyai nilai, apabila kenaikan pangkat tersebut diberikan tepat pada orang dan tepat pada waktunya.

Sebelum kenaikan pangkat diperlukan adanya pembinaan terhadap pegawai negeri sipil yang dilakukan sebaik-baiknya berdasarkan perpaduan system prestasi kerja dan sistem karir. Hal ini dimaksudkan untuk memberi

peluang bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan intelektualitas serta kemampuan daya nalar dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri sipil.

Untuk mendukung terciptanya pegawai negeri sipil yang profesional dan bertanggung jawab diperlukan sistem kenaikan pangkat yang dilandasi oleh kebijakan-kebijakan profesionalitas sumberdaya pegawai negeri sipil dalam setiap kenaikan pangkat yang lebih holistik dan terintegrasi yang artinya dalam menentukan syarat-syarat kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil diadakan penataan secara tepat dan jelas menyangkut berbagai persyaratan agar implementasinya dilakukan secara konsisten.

Berkaitan dengan persyaratan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang berhubungan terhadap peningkatan sumber daya pegawai negeri sipil. Tantangan yang dihadapi sekarang adalah setiap kemampuan pegawai negeri sipil untuk memenuhi setiap persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil, hal ini dalam menyempurnakan setiap pegawai negeri sipil dalam melakukan efisiensi dalam meningkatkan kinerja untuk mengantisipasi tugas-tugas yang semakin luas dan kompleks dimasa yang akan datang.



Setiap kenaikan pangkat diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai negeri sipil, sebab keterbatasan kemampuan pegawai negeri sipil dan tingkat profesionalitas yang rendah pada gilirannya akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tugas organisasi pemerintah. Dengan kata lain pengaruh kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil disektor publik hingga saat ini merupakan hal yang cukup dilematis, persyaratan kenaikan pangkat yang ditentukan oleh peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil .Pada intinya persyaratan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil baik kenaikan pangkat secara reguler, pilihan maupun istimewa, diberikan kepada setiap pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang bernilai baik dan mempunyai ijazah serta keterampilan khusus yang diperlukan oleh pemerintah bangsa dan Negara.

Untuk memperoleh kenaikan pangkat yang istimewa dan pilihan pegawai negeri sipil memerlukan ketekunan dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan ditunjang peningkatan pendidikan serta mampu mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan atau tugas pemerintah guna meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kenaikan pangkat reguler, pilihan dan istimewa bagi setiap pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan yang mengatur kenaikan pangkat dan dilaksanakan

dengan baik dan adil serta adanya keseragaman dalam menerapkan standar norma-norma dan prosedural dalam menetapkan setiap kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

Hal ini untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi setiap pegawai negeri sipil yang ingin mengurus proses kenaikan pangkat serta setiap pegawai negeri sipil memperoleh hak yang sama dalam setiap kenaikan pangkat.

Kebijakan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil berdasar peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil, menandakan adanya peningkatan persyaratan, dan diatur secara teknis yuridis oleh Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang bertujuan menjamin pembinaan kepegawaian untuk kelancaran dan keseragaman dalam penetapan pemberian kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dilingkungan masing-masing.

Sangat problematis sekali persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai negeri sipil yang ingin kenaikan pangkat secara reguler, pilihan dan istimewa, yang memasukkan persyaratan sesuai jawaban dan jenjang pendidikan dalam penegakan peraturan perundang-undangan tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil agar dilaksanakan secara

menyeluruh dan konsisten sehingga dapat mencerminkan rasa keadilan bagi setiap pegawai negeri sipil.

Walaupun dikatakan bahwa pelaksanaan peraturan tentang kenaikan pangkat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun dalam prakteknya masih banyak persoalan hukum mengenai kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang didiskualifikasikan berdasarkan kebijakan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Kepala Pemerintah masing-masing daerah, maka dari itu penulis mencoba mengangkat judul dalam penulisan skripsi ini :

***“Pelaksanaan Ketentuan Hukum Kepegawaian Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri sipil Pada Badan Kepegawaian Negara Wilayah Regional IV”.***

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat mengangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan ketentuan hukum tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil ?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan pangkat pegawai negeri sipil?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan ketentuan hukum tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan kenaikan pegawai negeri sipil.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan hukum bagi penulis tentang pelaksanaan ketentuan hukum kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil.
2. Sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa /mahasiswi yang sekaligus sebagai bahan kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Defenisi Hukum Administrasi Negara

Defenisi adalah bukan satu-satunya cara untuk Menjelaskan suatu Konsep, apalagi suatu konsep hukum yang sejak dulu telah diingatkan oleh Immanuel Kant. Namun sebagai bahan untuk memahami batasan mengenai Hukum Administrasi Negara perlu kita mengemukakan beberapa defenisi tentang Hukum Administrasi Negara. Van Vollenhoven (dalam Philipus M. Hadjon, 1994:22), mengatakan bahwa :

Hukum Administrasi Negara merupakan keseluruhan kesatuan yang mengikat alat-alat perlengkapan Negara, baik tinggi maupun rendah setelah alat-alat itu akan menggunakan kewenangan-kewenangan ketatanegaraan.

Defenisi tersebut kemudian cukup mendapat kritik dari J.H.A. Logeman (dalam Philipus M Hadjon, 1994:23), mengatakan defenisi tersebut tidak cukup memisahkan Hukum Administrasi dan Hukum Tata Negara, sedangkan menurut J.H.A. Logeman (dalam Philipus M. Hadjon, 1994:23), memberikan defenisi tentang Hukum Administrasi Negara adalah sebagai berikut :

Hukum Administrasi adalah hukum administrasi meliputi peraturan-peraturan khusus, yang disamping hukum perdata positif yang berlaku umum , mengatur syarat-syarat organisasi Negara ikut serta dalam lalu lintas masyarakat.

Konsep tentang administrasi Negara tersebut membawa perkembangan hukum administrasi yang justru sangat berhutang budi dalam pemerintah. Tindakan hukum administrasi termasuk perbuatan hukum perdata yang dilakukan organisasi administrasi Negara yang termasuk lapangan hukum administrasi. Sedangkan Utrecht (1962:65) mengemukakan :

Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang sebagian lapangan pekerjaan administrasi Negara yaitu gabungan jabatan-jabatan aparat administrasi yang dibawah pimpinan pemerintah melakukan sebagian pekerjaan pemerintah, fungsi administrasi yang tidak ditugaskan kepada badan-badan pengadilan, badan legislatif, dan badan-badan pemerintah dan persekutuan hukum yang lebih rendah dari Negara yang masing-masing diberi kekuasaan untuk berdasarkan inisiatif sendiri memerintah sendiri daerahnya.

Pengertian tersebut menjurus pada otonomi daerah sebagaimana diatur dalam undang-undang no.22 tahun 1999 yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur daerahnya sendiri. Menurut Van Vollenhoven (dalam Philipus M. Hadjon 1994 : 25) memberikan ciri Hukum Administrasi Negara sebagai berikut :

Untuk sebagian hukum administrasi negara merupakan pembatasan terhadap kebebasan pemerintah, jadi merupakan jaminan bagi mereka yang harus taat terhadap pemerintah, akan tetapi untuk sebagian besar hukum administrasi mengandung arti bahwa mereka yang harus taat kepada pemerintah menjadi dibebani kewajiban yang tegas bagaimana dan sampai dimana batasnya dan berhubungan dengan itu berarti juga bahwa wewenang pemerintah menjadi luas dan tegas.

Defenisi tujuan hukum tersebut berdasarkan latar belakang kelahirannya hukum administrasi memang diarahkan untuk perlindungan hukum bagi rakyat. Sebagai suatu bentuk deskriminasi hukum antara

pemerintah dengan rakyat. Administrasi Negara mempunyai pengertian yang bersifat kombinasi yaitu :

1. Administrasi Negara sebagai organisasi.
2. Administrasi secara khas mengejar tercapainya tujuan yang bersifat kenegaraan artinya tujuan-tujuan yang ditetapkan undang-undang secara hukum yang memaksa.

Dari beberapa defenisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa :

Hukum administrasi berisi peraturan-peraturan yang menyangkut administrasi, yaitu pemerintah yang dipandang sebagai fungsi pemerintahan yang merupakan tugas penguasa yang tidak termasuk pembentukan undang-undang maupun peradilan, dan merupakan instrumen yuridis bagi penguasa untuk secara aktif terlibat dengan masyarakat, yang memungkinkan lembaga masyarakat mempengaruhi penguasa dan memberikan perlindungan bagi penguasa.

Dari defenisi tersebut menggambarkan bahwa Hukum Administrasi Negara meliputi :

- Mengatur sarana bagi penguasa untuk mengatur dan mengendalikan masyarakat.
- Mengatur syarat-syarat partisipasi warga Negara dalam proses pengaturan dan pengendalian tersebut.

- Perlindungan hukum
- Menetapkan norma-norma hukum fundamental bagi pemerintah yang baik

## **B. Pengertian dan landasan yuridis tentang Kenaikan Pangkat.**

Dalam rangka usaha meningkatkan pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil atas dasar sistem prestasi kerja, merupakan prasyarat kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 pasal 1 ayat 1 menyatakan :

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar pengkajian.

Pengertian tersebut hanya merupakan pengertian dalam kerangka yuridis berdasarkan kedudukan dalam struktur kepangkatan dalam jabatan pegawai negeri sipil. Secara teoritis bahwa pengertian pangkat sebagaimana diuraikan oleh Sastra Djatmika (1995 : 125), bahwa :

Pangkat adalah merupakan penghargaan yang terhormat untuk diberikan kepada setiap pegawai negeri sipil yang telah memperoleh prestasi kerja dan sesuai dengan hak sebagai pegawai negeri sipil untuk memperoleh pangkat dalam setiap waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut penulis antara pengertian yuridis yang tercantum dalam peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, sebagaimana telah diubah oleh peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, dengan pengertian yang diberikan oleh Sastra Djatmika mempunyai suatu korelasi yang saling



melengkapi dari pengertian mengenai pangkat. Karena secara umum pangkat itu merupakan hak yang diperoleh setiap pegawai negeri sipil yang telah memenuhi masa kerja tertentu dan diberikan pangkat untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pasal 4 menyatakan :

Periode kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam peraturan pemerintah.

Jadi pegawai negeri sipil yang mengurus kenaikan pangkatnya dilakukan setiap tanggal 1 April dan 1 Oktober dalam tahun yang berjalan. Hal ini menandakan bahwa selain daripada waktu yang tidak ditetapkan tersebut maka pegawai negeri sipil yang ingin mengurus kenaikan pangkatnya tidak boleh dilakukan selain daripada bulan april dan oktober. Sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 pasal 3 menyatakan bahwa :

Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di tetapkan pada tanggal 1 Januari, 1 April, 1 Juli dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam peraturan pemerintah.

Sebagai bahan perbandingan antara peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, dengan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, dimana terjadi perubahan tanggal dan bulan secara signifikan, jadi peraturan

pemerintah nomor 99 tahun 2000 tidak berlaku lagi khusus pasal 4 karena sudah diganti oleh peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002.

Dalam penjelasan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 dijelaskan bahwa :

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan harus mempunyai nilai apabila kenaikan pangkat tersebut diberikan kepada orang dan tepat pada waktunya. Berhubung dengan itu maka setiap atasan berkewajiban mempertimbangkan kenaikan pangkat bawahannya untuk diberikan tepat pada waktunya.

### **C. Macam Macam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.**

Menurut pasal 18 undang-undang nomor 8 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999, tentang pokok-pokok kepegawaian beserta penjelasannya pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan pangkat pilihan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sastra Djatmika (1999:135), bahwa:

Kenaikan pangkat reguler adalah merupakan hak , oleh sebab itu apabila seorang pegawai negeri sipil telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa terikat jabatannya dapat dinaikkan pangkatnya

kecuali apabila ada alasan-alasan sah untuk menundanya. Sedangkan kenaikan pangkat pilihan bukan hak tetapi adalah kepercayaan dan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Kenaikan pangkat pilihan bagi pegawai negeri sipil dapat dilaksanakan disamping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan juga harus ada jabatan yang sesuai dengan pangkat itu. Kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 dan telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

Dalam menunjang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil dibentuk badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan tingkat instansi pusat dan badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan tingkat instansi daerah. Badan yang dimaksud diangkat oleh presiden, menteri atau pejabat yang berwenang lainnya serta gubernur, bupati, dan/ atau walikotamadya. Dalam kenaikan pangkat pegawai negeri sipil menjadi :

### **1. Kenaikan Pangkat Reguler**

Kenaikan pangkat reguler diatur oleh peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 pasal 6 ayat (1) menyatakan :

Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada pegawai negeri sipil termasuk pegawai negeri sipil yang ; a. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak memiliki jabatan struktural, atau jabatan fungsional tertentu. b. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh

diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan bersamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Pegawai negeri sipil yang mengikuti tugas belajar merupakan tenaga pilihan oleh sebab itu selama melaksanakan tugas belajar pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus dibina kenaikan pangkatnya. Sedangkan pegawai negeri sipil yang dipekerjakan berdasarkan pasal 6 huruf b tersebut pegawai negeri sipil adalah dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada proyek pemerintah, organisasi profesi, Negara sahabat, atau badan internasional dan badan swasta yang diperbantukan.

Berdasarkan ketentuan tersebut dimana ada dua syarat yang harus dipenuhi bagi pegawai negeri sipil yang ingin dinaikkan pangkatnya secara regular. Hal ini sesuai dengan ketentuan dan dinamika perkembangan dalam pemerintah serta pengaruh perkembangan jaman yang bersifat global serta agar terciptanya pegawai negeri sipil yang profesional dan bertanggung jawab.

Sedangkan dalam pasal 7 peraturan pemerintah no. 12 tahun 2002 menjelaskan bahwa kenaikan pangkat regular sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 6 dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

- a. Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir.
- b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Jadi pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus telah 4 tahun dalam pangkat terakhir untuk bisa dinaikkan pangkatnya secara reguler atau setingkat lebih tinggi. Ini merupakan suatu penghargaan yang harus diberikan bagi setiap pegawai negeri sipil tanpa adanya diskriminasi. Kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil dimana diatur dalam pasal 8 peraturan pemerintah no. 12 tahun 2002 menyatakan bahwa Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil diberikan sampai dengan :

- a. Pengatur muda golongan ruang II/a yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah dasar.
- b. Pengatur golongan ruang II/c bagi yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah lanjutan tingkat pertama.
- c. Pengatur tingkat satu, golongan ruang II/d bagi yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah lanjutan tingkat kejuruan tingkat pertama.
- d. Penata muda tingkat golongan ruang II/b bagi yang memiliki surat tanda tamat sekolah lanjutan tingkat atas, sekolah lanjutan kejuruan tingkat atas 3 tahun, sekolah lanjutan tingkat atas 4 tahun, diploma satu atau ijazah diploma dua.
- e. Penata golongan ruang III/c bagi yang memiliki sekolah guru pendidikan luar biasa, ijazah diploma tiga, ijazah sarjana muda, ijazah akademik.

- f. Penata tingkat satu golongan ruang III/d bagi yang memiliki sarjana (S1) atau ijazah diploma IV.
- g. Pembina golongan IV/a bagi yang memiliki ijazah dokter, ijazah apoteker, dan ijazah magister (S2) atau ijazah lain yang setara.
- h. Pembina tingkat satu golongan ruang IV/b bagi yang memiliki ijazah doctor (S3).

Ketentuan tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil harus sesuai dengan jenjang pendidikan sehingga sesuai dengan ketentuan untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang mempunyai keterampilan dan berkualitas menurut Sastra Djatmika (1995 : 137) bahwa :

Untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan dan memberikan kenaikan pangkat maka perlu ditentukan syarat-syarat kenaikan pangkat secara administrasi selain daripada yang ditentukan oleh peraturan pemerintah, syarat-syarat kenaikan pangkat antara lain prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian dan pengalaman jabatan, latihan jabatan dan syarat-syarat objektif lainnya.

Menurut penulis pendapat tersebut merupakan syarat utama melengkapi daripada yang ditentukan oleh peraturan pemerintah yang berlaku agar membawa kemajuan bagi setiap pegawai negeri sipil.

## 2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan diatur dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang dijelaskan bahwa kenaikan pangkat pilihan adalah penghargaan dan kepercayaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas prestasi kerjanya yang baik. Sedangkan Sastra Djatmika (1995:139) memberikan pengertian bahwa:

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memegang jabatan structural atau fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, yang diberikan dalam batas –batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

Dalam rangka usaha meningkatkan ketertiban administrasi dan penyederhanaan prosedur kenaikan pangkat, dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 yang mulai berlaku tanggal 1 April 2002. Dalam pasal 9 menyatakan bahwa kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada pegawai negeri sipil yang:

1. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden.
2. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
3. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya .
4. Menemukan penemuan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara.
5. Diangkat menjadi pejabat Negara.
6. Memperoleh surat tanda tamat belajar/ijazah.

7. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
8. Telah selesai mengikuti dan telah lulus tugas belajar.
9. Dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan impinan yang telah ditetapkan bersamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Syarat tersebut merupakan penilaian dalam mempertimbangkan setiap pegawai negeri sipil dan proses kenaikan pangkat pilihan, sehingga harus dipenuhi oleh pegawai negeri sipil. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 12 tahun 2002 huruf c dijelaskan bahwa kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang pengangkatannya ditetapkan oleh keputusan presiden diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

### **3. Kenaikan Pangkat Istimewa**

Kenaikan pangkat istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya atau menemukan penemuan baru bagi Negara. Pegawai negeri sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali lebih tinggi, apabila :



- Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingga dia nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan surat keputusan menteri, Jaksa Agung, Pimpinan kesekretariatan lembaga tinggi Negara, Pimpinan lembaga non Departemen atau gubernur kepala daerah tingkat satu yang bersangkutan.
- Sekurang-kurangnya dua tahun dalam pangkat terakhir yang dimilikinya.

Menurut Effendi (1999:141) Mengatakan bahwa :

"Pegawai negeri sipil yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara dapat dinaikkan pangkatna setingkat lebih tinggi apabila penilaian pelaksanaan pekerjaannya rata-rata bernilai baik dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang."

Kenaikan pangkat istimewa tidak terikat pada jabatan dan ketentuan dinas. Karena nilai berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil dan diakui oleh pejabat yang berwenang sebagai temuan yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara.

#### **4. Kenaikan pangkat Anumerta**

Pegawai negeri sipil yang tewas dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi secara anumerta yang mulai berlaku pada tanggal tewasnya pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan keputusan kenaikan pangkat anumerta diusahakan sebelum pegawai negeri sipil tersebut dikebumkan. Hal ini diatur dalam peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 pasa 22 yang menyatakan bahwa :

(1) Pegawai negeri sipil yang dinyatakan tewas diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku mulai tanggal pegawai negeri sipil yang bersangkutan tewas.

Dalam penjelasan Peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, memberikan pengertian bahwa tewas adalah : Meninggal dunia karena menjalankan tugas dan kewajibannya atau dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas sehingga tewasnya pegawai negeri sipil yang bersangkutan disamakan dengan tewas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

#### **5. Kenaikan Pangkat Pengabdian**

Pegawai negeri sipil yang telah sampai dalam batas usia pensiun yang akan berhenti dengan hormat dengan hak pensiun, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimilikinya dan penilaian pelaksanaan selama kerja bernilai baik.

#### **6. Kenaikan Pangkat Selama Menjadi Pejabat Negara**

Pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi pejabat Negara dan di bebaskan dari jabatan organiknya dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali

setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, dengan pertimbangan berdasarkan jabatan yang dipangkunya.

#### **7. Kenaikan Pangkat Selama Dalam Tugas Belajar**

Setiap pegawai negeri sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan atau latihan jabatan, selama dalam pendidikan atau latihan jabatan itu dapat diberikan kenaikan pangkat, apabila penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata baik, dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang.

#### **8. Kenaikan pangkat Selama dalam Penugasan.**

Kepada pegawai negeri sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada proyek pemerintah atau perusahaan milik Negara, organisasi profesi, badan swasta yang ditentukan oleh Negara sahabat, atau badan internasional, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi . Kenaikan pangkat yang dimaksud dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 kali, kecuali bagi tenaga pengajar, tenaga medis dan pekerja sosial.

## **9. Kenaikan Pangkat Sebagai Penyesuaian Ijazah**

Pegawai negeri sipil yang memperoleh surat tanda tamat belajar, ijazah atau akta dapat dinaikkan pangkatnya sesuai dengan tingkatan pangkat yang dinaikkan satu tingkat lebih tinggi.

### **D. Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Otonomi Daerah Dalam Kenaikan Pangkat**

Secara teoritis ada enam elemen utama yang membentuk pemerintah Daerah (pemda), yaitu adanya urusan otonomi, kelembagaan, personil (pegawai), sumber-sumber keuangan, unsur perwakilan, dan manajemen pelayanan umum (public services). Argument dalam bidang personil dikaitkan dengan urusan yang harus dilakukan adalah bahwa pemerintah daerah harus dilengkapi dengan personil yang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas untuk menjalankan tugas pokok yang timbul akibat adanya urusan otonomi yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah. Dalam suatu makalahnya yang berjudul "Netralitas Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelaksanaan Otonomi Daerah", Prijono Tjiptoherijanto (2001:2-3), memperkirakan bahwa :

"Akan timbul berbagai masalah yang menyangkut kepegawaian sebagai dampak berlakunya tonomi daerah ",Masalah-masalah tersebut antara lain;adanya desentralisasi kewenangan yang diberikan pada daerah, ada kemungkinan jumlah dan struktur pegawai negeri sipil daerah akan sangat bervariasi antara daerah yang satu dengan daerah yang lainnya. Dalam waktu lima tahun kedepan, manajemen kepegawaian didaerah masih perlu banyak pembenahan.

Hal lain yang ditekankan oleh Tjiptoherijanto dan yang perlu mendapat perhatian adalah berkaitan dengan manajemen kepegawaian akan dihadapkan pada tantangan yang tidak ringan.

1. sejauh mana sistem kepegawaian mampu bertahan dari tekanan politik. Dalam sistem multi partai yang menyebabkan pimpinan institusi pemerintah, baik dipusat maupun didaerah dari partai politik, mampukah pegawai negeri sipil bersikap netral ?
2. Sejauh mana sistem kepegawaian mampu menerjemahkan setiap peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah tanpa meninggalkan asas netralitas dan peran sebagai perekat dan pemersatu bangsa.
3. Sejauh mana "budaya kepegawaian" dapat ditumbuhkan. Artinya ada rasa kebanggaan menjadi pegawai negeri sipil.
4. Sejauh mana manajemen kepegawaian dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi, dalam era "Pemerintah Elektrobik" (*e.government*). Setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk tidak "buta huruf" akan teknologi informasi (IT), artinya pemakaian computer serta media elektronik lain harus dikuasai oleh setiap pegawai negeri sipil.

Sedangkan menurut Muhammad Idrus, (2001:56) ada beberapa kelemahan khusus yang perlu mendapatkan perhatian dalam pembinaan pegawai negeri sipil daerah. Kelemahan khusus tersebut antara lain :

1. Karena kuatnya sentralisasi yang hirarkis dan komando pada masa orde baru, maka pegawai negeri sipil di daerah menjadi apatis, pasif, bergantung pada orang lain, tidak percaya diri, akibatnya lambat dewasa dan promosi untuk menduduki jabatan pemimpin umumnya sudah mencapai usia lanjut.
2. Karena kurangnya kesempatan pengembangan diri, maka pegawai negeri sipil pada beberapa daerah memiliki potensi yang rendah, baik kompetensi pengetahuan dan keterampilan maupun sikap dan perilaku .
3. Kurangnya peluang mutasi antar daerah dan antar lembaga menyebabkan rasa kedaerahan dan kelompok kuat. Hal ini tentu bertentangan dengan fungsi pegawai negeri sipil sebagai pemersatu bangsa.
4. Jabatan struktural tertinggi yang dapat dipangku oleh pegawai negeri sipil di kabupaten dan kota adalah eselon IIa tanpa peluang mutasi antara kabupaten, kota dengan propinsi dan pusat, kemungkinan promosi selanjutnya akan tertutup.

Dengan adanya kelemahan kelemahan yang melekat pada pegawai negeri sipil akan dihadapkan pada tuntutan-tuntutan yang tinggi akan



tersedianya pegawai negeri sipil yang bersifat professional, berdedikasi tinggi, mandiri, "bersih", dan bertanggung jawab, maka pembinaan pegawai negeri sipil yang menyeluruh dan terpadu dalam rangka otonomi daerah perlu dilakukan. Sudah tentu berbagai masalah kepegawaian seperti yang dijelaskan diatas harus dicarikan jalan keluarnya. Perserikatan bangsa-bangsa (PBB) dalam suatu studinya merekomendasikan beberapa hal yang dipertimbangkan dalam bidang kepegawaian khususnya didaerah.

1. Jabatan-jabatan dalam pemerintahan daerah harus sama menariknya dengan jabatan-jabatan dipusat maupun diswasta, agar orang-orang profesional akan tertarik bekerja di pemerintah daerah.
2. Lowongan harus terbuka seluas mngkin bagi semua orang untuk memperoleh calon-calon yang qualified.
3. Calon harus diseleksi berdasarkan kemampuannya melalui seleksi yang kompetitif dan mempertimbangkan factor integritas dan prilaku calon.
4. Adanya sistem karier yang memberikan prospek promosi yang didasarkan pertimbangan kemampuan tanpa harus mengabaikan masa kerja atau senioritas.
5. Peraturan disiplin hendaknya ditegakkan secara seragam dan obyektif.

6. Adanya kemungkinan mutasi pegawai negeri sipil dari satu daerah ke daerah lainnya untuk memperluas wawasan dan untuk menyalurkan bakat, pengetahuan dan keahlian yang bersangkutan ke daerah lain.
7. Pegawai harus diberi kesempatan untuk mengikuti *in service training* untuk meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas.

Dalam pandangannya, ada beberapa hal yang dihadapi oleh pemerintah daerah di Indonesia berkaitan dengan aspek kepegawaian, yaitu :

1. Pemerintah daerah umumnya kekurangan pegawai negeri sipil yang *qualified* yang mampu bekerja secara efektif . Kondisi yang timbul adalah *overstaffed and understaffed* management dalam aspek kepegawaian. Artinya pemerintah daerah kekurangan pegawai negeri sipil sesuai dengan kemampuan yang dipersyaratkan oleh suatu bidang kerja atau tugas pokok. Namun pada waktu yang bersamaan pemerintah daerah kelebihan pegawai negeri sipil dengan kualifikasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada.
2. Adanya keengganan pegawai negeri sipil untuk ditempatkan yang terpencil yang "miskin akan fasilitas" dibandingkan dengan kantor pusat dan kota besar yang lebih menawarkan karier, *prestige*, dan penghasilan.



3. Adanya kecenderungan penumpukan pegawai negeri sipil di sekretariat pemda dibanding dengan dinas-dinas yang seyogyanya merupakan instrumen pelaksana otonomi daerah.
4. Adanya kecenderungan diantara pegawai pemerintah daerah lebih memburu jabatan structural atau jabatan fungsional.
5. Kurangnya gaji menyebabkan kecenderungan pegawai negeri sipil untuk mencari penghasilan tambahan yan sering mengganggu waktu kerjanya.
6. Terjadi proliferasi kelembagaan telah berdampak pada proliferasi kepegawaian untuk mengisi struktur tambahan yang diciptakan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di kota Makassar dan dikhususkan pada kantor Badan Kepegawaian Negara Wilayah Regional IV, dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Sumber data sangat representative sehingga dapat dimasukkan kedalam penulisan karya ilmiah (skripsi).
2. Mudah diperoleh serta sangat potensial dengan proses kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang merupakan bagian tugas dari Badan Kepegawaian Negara.

#### **B. Pendekatan, Sifat dan Tipe Penelitian**

1. Pendekatan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data-data, dan keterangan secara yuridis tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.
2. Sifat penelitian adalah mengadakan pendekatan secara langsung dilokasi penelitian yaitu Badan Kepegawaian Negara tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

3. Tipe penelitian hukum normative yaitu hukum administrasi Negara dan untuk menjelaskan teori-teori dan sinkronisasi hukum kepegawaian tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

### **C. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah keseluruhan obyek dan subyek yang akan diteliti mengenai kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil, yaitu pejabat BKN dan pegawai negeri sipil yang mengurus kenaikan pangkat.
2. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dari obyek dan subyek yang telah ditentukan yaitu pegawai negeri sipil dan pejabat yang berwenang dalam kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yuridis yang diperoleh secara langsung pada lokasi penelitian yaitu Badan Kepegawaian Negara yang ada kaitannya dengan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumber tertulis untuk melengkapi kerangka teoritis mengenai kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang diperoleh melalui literatur bacaan,

undang-undang tentang kepegawaian dan peraturan pelaksanaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Teknik wawancara yaitu mendatangi responden kemudian dilakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden yang mengurus proses kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil.
2. Dokumentasi adalah dengan menelaah dokumen-dokumen, literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel maupun gambar yang dikumpulkan dari data primer dan data sekunder serta dilakukan suatu penafsiran dan penguraian.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Ketentuan Hukum Tentang Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Negeri Sipil

Dasar hukum pelaksanaan kenaikan pegawai negeri sipil adalah peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan negeri sipil Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab tujuan pustaka di mana penulis telah menguraikan persyaratan dan pengertian tentang kenaikan pangkat dalam berbagai macam. Sehingga dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan tentang produser pasal 4 menjelaskan bahwa :

"Periode kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam peraturan pemerintah ini."

Dalam ketentuan tersebut di mana pelaksanaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil ditentukan pada tanggal 1 April dan tanggal 1 Oktober selain daripada tanggal dan bulan yang ditentukan dalam peraturan tersebut tidak bisa dilakukan atau dilaksanakan kenaikan pangkat. Kepala badan kepegawaian negara mengeluarkan surat keputusan nomor 12 tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000, sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 12 tahun

2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil : menentukan prosedur pelaksanaan kenaikan pangkat adalah sebagai berikut

**1. Sistem, Susunan Pangkat dan Masa Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.**

**a. Sistem Kenaikan Pangkat dan Susunan Pangkat.**

- 1) Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem :
  - a) Kenaikan pangkat reguler
  - b) Kenaikan pangkat pilihan
- 2) Di samping sistem kenaikan pangkat tersebut di atas kepada pegawai negeri sipil dapat diberikan :
  - a) Kenaikan pangkat anumerta bagi yang dinyatakan tewas.
  - b) Kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggal dunia mencapai batas usia pensiun atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.
- 3) Nama dan susunan pangkat serta golongan ruang pegawai negeri sipil dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1****Nama dan Susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

No.	Pangkat	Golongan	Ruang
1	2	3	4
1.	Juru Muda	I	A
2.	Juru Muda Tingkat I	I	B
3.	Juru	I	C
4.	Juru Tingkat I	I	D
5.	Pengatur Muda	II	A
6.	Pengatur Muda Tingkat I	II	B
7.	Pengatur	II	C
8.	Pengatur Tingkat I	II	D
9.	Penata Muda	III	A
10.	Penata Muda Tingkat I	III	B
11.	Penata	III	C
12.	Penata Tingkat I	III	D
13.	Pembina	IV	A
14.	Pembina Tingkat I	IV	B
15.	Pembina Utama Muda	IV	C
16.	Pembina Utama Madya	IV	D
17.	Pembina Madya	IV	E

**Sumber : Badan kepegawaian Negara Kota Makassar Tahun 2007.**

## **b. Masa Kenaikan Pangkat**

- 1) Masa 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian.
- 2) Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama pegawai negeri sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil.

## **2. Prosedur dan Kelengkapan Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai negeri Sipil**

### **a. Prosedur kenaikan Pangkat**

- 1) Penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pusat untuk menjadi pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas dilaksanakan dengan keputusan presiden setelah mendapat pertimbangan teknis kepada badan kepegawaian Negara berdasarkan usul dari pejabat pembina kepegawaian pusat.
- 2) Surat pengantar usul kenaikan pangkat sebagaimana tersebut pada angka 1, disamping kepada presiden dan tembusannya kepada badan kepegawaian negara.
- 3) Tembusan surat pengantar yang disampaikan kepada kepala badan kepegawaian negara dilengkapi dengan usul kenaikan pangkat untuk golongan ruang IV/c ke atas.
- 4) Tembusan surat pengantar dan usul kenaikan pangkat untuk golongan ruang IV/c ke atas sebagaimana dimaksud dalam huruf c



diajukan dalam rangka 2 (dua) serta dilampiri dengan bahan-bahan lampiran yang diperlukan

- 5) Penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pusat untuk menjadi juru muda tingkat 1 golongan ruang I/b sampai dengan pembina tingkat 1 golongan ruang IV/b dilaksanakan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian pusat setelah mendapat pertimbangan teknis kepada badan kepegawaian negara.
- 6) Untuk mendapatkan pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam rangka 5 pejabat pembina kepegawaian pusat mengajukan usul kepada kepala badan kepegawaian negara.
- 7) Untuk memperlancar pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pusat di daerah pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam angka 5 dapat ditetapkan oleh kepala kantor regional badan kepegawaian negara sesuai dengan wilayah kerjanya berdasarkan pendelegasian wewenang yang diberikan .
- 8) Penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil daerah dilaksanakan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian daerah setelah mendapat pertimbangan teknis kepala kantor regional badan kepegawaian negara sesuai dengan wilayah kerjanya.

9) Untuk mendapatkan pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam angka 8 pembinaan kepegawaian daerah mengajukan usul kepada kepala kantor regional badan kepegawaian negara.

b. Kelengkapan Administrasi Kenaikan Pangkat

1) Kenaikan pangkat reguler

- a) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
- b) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- c) Foto copy sah surat tanda tamat belajar/ ijazah/diploma bagi yang memperoleh peningkatan pendidikan.
- d) Salinan foto copy sah surat perintah tugas belajar bagi pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- e) Surat penugasan dipekerjakan diperbantukan di luar instansi induk bagian struktural

2) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu :

- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir
- b) Salinan foto copy sah keputusan terakhir dalam pangkat terakhir.

- c) Salinan foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - d) Asli penetapan angka kredit bagi pegawai negeri sipil yang menduduki fungsional tertentu.
- 3) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir apabila menduduki jabatan struktural fungsional tertentu.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
  - c) Tembusan keputusan yang ditandatangani asli oleh pejabat pembina kepegawaian tentang penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya.
  - d) Salinan foto copy sah daftar penilaian prestasi/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- 4) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menemukan baru yang bermanfaat bagi negara :
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir apabila menduduki jabatan struktural fungsional tertentu.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.

- c) Salinan foto copy sah keputusan tentang penemuan baru yang bermanfaat bagi negara badan lembaga yang ditetapkan oleh presiden.
  - d) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- 5) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menjadi pejabat negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya.
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan sebagai pejabat negara.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
  - c) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
  - d) Salinan foto copy sah keputusan pemberhentian dari jabatan organik.
- 6) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang menjadi pejabat negara dan tidak diberhentikan dari jabatan organiknya.
- a) Bagi yang menduduki jabatan struktural fungsional tertentu syarat yang diperlukan adalah sebagaimana yang tersedia dalam huruf b.
  - b) Bagi yang tidak menduduki jabatan struktural fungsional tertentu syarat yang diperlukan adalah sebagaimana yang tersebut dalam huruf a.

- 7) Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang memperoleh surat tanda tamat belajar atau ijazah diploma.
- a) Salinan foto copy sah dari surat tanda tamat belajar ijazah diploma.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir
  - c) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam (satu) tahun terakhir.
  - d) Asli penetapan angka kredit bagi pegawai negeri sipil menduduki jabatan fungsional tertentu.
  - e) Surat keterangan pejabat pembina kepegawaian serendah-rendahnya pejabat eselon II tentang uraian tugas yang dibebankan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan kecuali bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
  - f) Salinan copy sah surat tanda lulu ujian kenaikan pangkat penyusaian ijazah kecuali bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
- 8) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.

- c) Foto copy sah keputusan perintah untuk tugas belajar
  - d) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 9) Kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil yang telah selesai mengikuti dan lulus belajar.
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang didudukinya.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir
  - c) Foto copy sah keputusan perintah untuk tugas belajar
  - d) Salinan foto copy sah ijazah diploma yang diperolehnya
  - e) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- 10) Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang diperkerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu :
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
  - c) Salinan foto copy sah keputusan tentang penugasan di luar instansi induknya.

- d) Tembusan penetapan angka kredit yang ditandatangani asli oleh pejabat penilai angka kredit bagi pegawai negeri sipil yang mendudukinya jabatan fungsional tertentu.
- e) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.

11) Kenaikan pangkat anumerta

- a) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat dan atau golongan ruang terakhir.
- b) Berita acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian yang mengakibatkan yang bersangkutan meninggal dunia
- c) Visum et repertum dari dokter
- d) Salinan foto copy sah surat perintah penugasan atau surat keterangan yang menerangkan bahwa calon pegawai negeri sipil tersebut meninggal dunia dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.
- e) Salinan foto copy sah keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta.

12) Kenaikan pangkat pengabdian karena meninggal dunia.

- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil
- b) Salinan foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir

- c) Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- d) Surat keterangan kematian dari kepala kelurahan desa.
- e) Daftar riwayat pekerjaan dari pejabat pembina kepegawaian dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1-p.
- f) Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dalam pejabat pembina kepegawaian dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1-q.

13) Kenaikan pangkat pengabdian karena mencapai batas usai pensiun

- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil.
- b) Salinan foto copy sah keputusan pangkat terakhir
- c) Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- d) Daftar riwayat pekerjaan dari pejabat pembina kepegawaian dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1-q.
- e) Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dari pejabat





pembina kepegawaian dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1-q.

- 14) Kenaikan pangkat pengabdian bagi pegawai negeri sipil yang dinyatakan cacat karena dinas :
- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil/pegawai negeri sipil.
  - b) Salinan foto copy sah keputusan dalam rangka terakhir.
  - c) Berita acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian kecelakaan.
  - d) Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - e) Surat keterangan kematian dari kepala kelurahan desa.
  - f) Salinan foto copy sah surat perintah penugasan atau surat keterangan yang menerangkan bahwa calon pegawai negeri sipil/pegawai sipil tersebut mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas keanasan dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1-r
  - g) Laporan dari pimpinan unit kerja serendah-rendahnya eselon II kepada pejabat pembina kepegawaian yang bersangkutan tentang peristiwa yang mengakibatkan pegawai negeri sipil yang bersangkutan cacat.

- h) Surat keterangan tim penguji kesehatan yang menyatakan jenis cacat yang diderita oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan tidak dapat bekerja lagi untuk semua jabatan negeri.
- c. Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang akan pindah golongan disamping lampiran tersebut di atas dilampirkan pula. :
- 1) Salinan foto copy sah tanda lulus ujian dinas tingkat I untuk kenaikan pangkat dari pengatur tingkat I golongan ruang II/d menjadi penata Muda golongan ruang III/a.
  - 2) Salinan foto copy sah tanda lulus ujian dinas tingkat II untuk kenaikan pangkat dari penata tingkat I golongan ruang III/d menjadi golongan ruang IV/a.

Ketentuan ini tidak berlaku bagi pegawai negeri sipil yang dikecualikan dari ujian dinas.

#### **B. Prosedur Kenaikan Pangkat PNS pada Badan Kepegawaian Negara Kota Makassar Wilayah IV Makassar.**

Proses kenaikan pangkat pada kantor BKN Makassar dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1. Kenaikan Pangkat PNS golongan II d (Pengatur Tingkat I) ke bawah yang diajukan pada Kepala Kantor BKN Kota Makassar.**

Setiap PNS yang akan dinaikkan pangkatnya terlebih dahulu didata oleh Sub Bagian Kepegawaian (Bagian Umum) pada Kantor BKN Regional

Wilayah IV Makassar pada periode kenaikan pangkat 1 April dan 1 Oktober (kecuali pada Kenaikan Pangkat Anumerta dan Pengabdian). Data-data tersebut selanjutnya akan dirapatkan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT). Setelah data tersebut dirapatkan dan disetujui oleh kepala kantor BKN Wilayah IV Kota Makassar maka data itu dikembalikan lagi ke sub. bagian kepegawaian, selanjutnya oleh sub. bagian kepegawaian akan membuat Nota Pertimbangan (NP) yang telah ditandatangani oleh Kepala Kanreg IV yang akan diperiksa lagi oleh Bidang Mutasi di Kantor BKN Makassar setelah disetujui dan diperiksa oleh bidang Mutasi maka NP tersebut dikembalikan lagi ke Sub Bagian Umum. Setelah melalui beberapa proses maka sub bagian kepegawaian pada Kantor BKN Makassar akan mengirim salinan dari NP tersebut ke bagian Bimbingan Teknis (BIMTEK) sebagai data yang akan disimpan di tata Naskah. Setelah itu bagian Sub bagian kepegawaian akan menerbitkan Surat Keputusan kenaikan Pangkat (SK Kenaikan Pangkat) yang akan ditandatangani oleh Kepala Kanreg IV Makassar atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Kanreg Yaitu kepala Bagian Umum. Dengan diterbitkannya SK Kenaikan Pangkat, maka PNS yang bersangkutan resmi dinaikkan pangkatnya.

Berikut adalah Skema Proses Kenaikan Pangkat PNS pada BKN Kota Makassar untuk golongan II d ke bawah :

Gambar 1.

**Skema Proses Kenaikan Pangkat PNS pada BKN Kota Makassar Untuk Golongan II d ke Bawah :**



**Keterangan : Sumber Data Sekunder pada kantor BKN Makassar, 2007**

**2. Kenaikan Pangkat PNS Golongan III a (Penata Muda) Keatas yang diajukan pada BKN Pusat.**

Secara garis besar proses kenaikan pangkat untuk golongan III A ke atas hampir sama dengan proses kenaikan pangkat untuk golongan II D kebawah, hanya saja nota Pertimbangan yang telah dibuat oleh Sub Bagian Kepegawaian Kantor Regional IV Makassar yang telah mendapat pertimbangan dari BAPERJAKAT BKN Makassar dikirim ke kantor BKN Pusat untuk diperiksa dan ditanda tangani oleh Kepala Kantor BKN Pusat yang selanjutnya oleh Kantor BKN Pusat menerbitkan Surat Keputusan kenaikan pangkat (SK Kenaikan Pangkat) bagi PNS yang bersangkutan.

Berikut ini skema proses kenaikan pangkat PNS pada BKN Kota Makassar untuk golongan III A ke atas :

**Gambar 2**

**Skema Proses Kenaikan Pangkat PNS Pada kantor BKN Kota Makassar Untuk Golongan III a Keatas**



*Keterangan : Sumber data Sekunder pada Kantor BKN Makassar, 2007.*

### C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan yang diperoleh setiap pegawai negeri sipil mendapat penilaian yang baik dan memenuhi jangka waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dalam penjelasannya bagian umum di jelaskan bahwa.

"Kenaikan pangkat diberikan untuk cepat lebih meningkatkan prestasi kerja dan sebagai penghargaan atas pengabdian pegawai negeri sipil kepada negara serta dapat mewujudkan keadilan dan sekaligus sebagai dorongan meningkatkan prestasi kerja serta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil".

Disamping itu pula pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dan pelayan bagi masyarakat perlu diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat namun patut kita sesali apabila pegawai negeri sipil yang bersangkutan tidak dinaikkan pangkatnya sesuai jenjang kepangkatan dengan alasan yang tidak jelas tidak berdasarkan hukum kepegawaian maka hal tersebut sangat merugikan pegawai negeri sipil selama pantauan penulis ada pegawai negeri sipil ditunda kenaikan pangkatnya karena alasan-alasan di luar ketentuan hukum kepegawaian.

Dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil tidak ada satu pasalpun yang menjelaskan tentang pegawai negeri sipil yang tertunda kenaikan pangkatnya karena alasan-alasan lain, namun patut kita catat bahwa penundaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil disebabkan oleh faktor-faktor yuridis sebagai berikut. :

## **1. Dijatuhi Hukuman Disiplin Berupa Penundaan Kenaikan Pangkat.**

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat yang merupakan salah satu hukuman disiplin sedang ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan Muhammad Idrus (2001) mengatakan bahwa :

Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan pegawai negeri sipil, dan ia dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain, serendah-rendahnya yang memangku jabatan eselon II atau jabatan yang setingkat.

Pegawai negeri sipil yang jatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat, dapat mengajukan keberatan dan menyebutkan alasan-alasan dan disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan tanggal 19-4-2007 s/d 11-5-2007 pada badan kepegawaian negara kota makassar dapat diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel. 2**  
**Pegawai Negeri Sipil Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin**  
**Melalui Penundaan Kenaikan Pangkat**

No	Pangkat	Golongan	Ruang	Jumlah	Keterangan
1	Juru Muda	I	A	5	Ditunda kenaikan pangkat selama 6 bulan
2	Pengatur Muda	II	A	3	Ditunda selama 3 (tiga) bulan
3	Pengatur	II	C	3	Ditunda selama 6 (enam) bulan
4	Penata Muda	III	A	2	Ditunda selama 4 (empat) bulan
5	Juru Muda I	I	B	4	Ditunda masing-masing selama 6 bulan
	<b>Jumlah</b>			<b>17</b>	

**Keterangan : Sumber data primer tahun 2007 pada Badan Kepegawaian Negara Makassar**

Jadi dari sekian jumlah pelanggaran disiplin yang dijatuhi hukum berupa penundaan kenaikan pangkat selama 6 (enam) bulan, merupakan sanksi hukuman yang sedang dan yang paling banyak pangkat juru muda sebanyak 5 pegawai negeri sipil dengan rata-rata di jatuhi hukum disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 6 (enam) bulan. Pengatur muda sebanyak 3 (tiga) pegawai negeri sipil masing-masing di jatuhi hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 3(tiga) bulan. Hal ini menandakan bahwa pegawai negeri sipil yang masih rendah golongan yang banyak di jatuhi hukum disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat. Sesuai



dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dimana aparatur negara Khususnya pegawai negeri sipil harus disiplin guna melaksanakan tugasnya secara optimal dan profesional sehingga masyarakat dapat diberikan pelayanan yang baik setiap ada kepentingan yang berhubungan dengan pemerintahan.

Dan pegawai negeri harus sadar bahwa mereka itu di gaji oleh rakyat melalui negara dalam hal ini pemerintah sebagai penyelenggara kekuasaan negara.

## **2. Syarat-Syarat Administrasi Kenaikan Pangkat tidak Lengkap**

Setiap ada pegawai negeri sipil yang mengurus kenaikan pangkatnya, yang terutama sekali adalah melengkapi semua persyaratan administrasi kenaikan pangkat sesuai dengan jenis kepangkatan yang ditempuh, apakah kenaikan pangkat reguler, pilihan, istimewa, dan lain-lain semuanya itu tergantung dari pada kelengkapan administrasi, karena itu sebagai dasar penilaian dan sekaligus dasar pertimbangan untuk dapat diterima atau tidak dapat diterima kenaikan pangkat bagi setiap pegawai negeri sipil.

Badan kepegawaian Negara bekerja sesuai aturan yang berlaku dan apabila ada kesalahan atau Kekeliruan yang dilakukan oleh badan kepegawaian Negara maka yang bersangkutan itu dapat mengajukan keberatan baik secara lisan maupun secara tertulis kepada pejabat yang berwenang. Jadi ada umpan balik dalam melaksanakan setiap tugas masing-masing instansi. Kenaikan pangkat merupakan suatu hak yang harus

diberikan kepada setiap pegawai negeri sipil, begitu pula pegawai negara sipil harus melengkapi semua persyaratan administrasi untuk menuntut hak kenaikan pangkat. Menurut Saladin Bunga Batara, SH, M.Si (Kepala Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Kepala Bagian Umum, wawancara 25-4-2007) mengatakan :

"Pegawai negeri sipil yang mengurus kenaikan pangkatnya, mereka harus melengkapi berkas sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002, tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, dan keputusan kepala badan kepegawaian negara nomor 12 tahun 2002, sehingga apabila berkas tersebut tidak lengkap maka kami kembalikan, dan diberitahukan harus kembalikan lagi pada tanggal 29 Maret, apabila lewat ditunda kenaikan pangkatnya nanti pada Bulan Oktober, setiap tahun berjalan."

Jadi menurut penulis tidak saja dijatuhkan hukuman berupa penundaan kenaikan pangkat tetapi juga berkas tidak lengkap atau tidak memenuhi syarat yang ditentukan peraturan prundang-undangan yang berlaku, sangat mempengaruhi penundaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil. Karena merupakan syarat formil dan materil yang harus di penuhi oleh setiap pegawai negeri sipil yang mengurus kenaikan pangkat.

Upaya yang dilakukan guna memperketat setiap persyaratan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil, karena ada kaitannya dengan sifat reformasi administrasi yang elitis, karena dimotori dan atas, timbul kecenderungan bahwa fokus pembenahan lebih diarahkan pada jajaran administrasi baik ditingkat atas maupun ditingkat bawah. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil agar terciptanya

pegawai negeri sipil yang berkualitas, profesional (dalam menjalankan setiap tugasnya. Menurut Kristiadi, (1997: 91) dalam penjelasan katakana bahwa:

Kenaikan pangkat bagi pegawai negeri siapapun sipil dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam menjalari setiap tugas dan harus dilihat dalam suatu mata rantai yang jelas dan transparan mengenai sistem pendidikan dan latihan serta sistem pembinaan karier dan kepangkatan yang mantap, dan jumlah pegawai negeri sipil yang naik pangkat kualitas dan penyebrangan dirasakan belum memadai.

Dari aspek sosial ekonomi, nampaknya pertumbuhan ekonomi dan kondisi sosial masyarakat yang menuntut semakin meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah belum sepenuhnya diimbangi dengan kualitas aparatur pelaksana dalam hal ini pegawai negeri sipil sebagai pelaksanaan dilapangan. Sehingga dalam pelaksanaan kenaikan pangkat bagi setiap pegawai negeri sipil diperlukan adanya peningkatan sumber daya pegawai negeri sipil tersebut.

Dari sisi pandangan masyarakat masih muncul berbagai pandangan kurang positif mengenai kenaikan pangkat bagi pegawai negeri, sipil yang tidak diseleksi atau tidak melalui ujian dinas yang tidak transparan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil antara lain pelayanan yang belum profesional, motivasi kerja pegawai negeri sipil yang masih rendah, disiplin yang masih perlu ditingkatkan yang berorientasi lebih menentukan dan pada yang bersikap melayani kurang terbuka, kurang kepekaan terhadap kontrol sosial, cukup banyak penyimpangan terutama dalam proses kenaikan pangkat.

Sedangkan dari sisi pemerintahan beberapa hal antara lain pelayanan kepada masyarakat luas belum seluruhnya disentralisasikan, kebanggaan proesi sebagai pegawai negeri sipil masih kurang, dan kualitas pegawai negeri sipil masih perlu ditingkatkan melalui kenaikan pangkat. dengan menentukan syarat-syarat administrasi yang menjurus kepada peningkatan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil dengan program pendidikan dan pelatihan yang terencana bagi pegawai negeri sipil dalam setiap kenaikan pangkat dapat terencana secara terus menerus, sesuai dengan kebutuhan dan tepat sasaran, diharapkan seluruh kekurangan atau kelemahan dalam menentukan persyaratan kenaikan pangkat dan terus ditingkatkan.

Sesuai dengan kemampuan bagi pegawai negeri sipil, sehingga pada suatu saat akan tercapai keseimbangan antara kemampuan aparatur pemerintah dengan tuntutan masyarakat sekaligus menciptakan kepuasan dan kepercayaan yang lebih besar dan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Secara yuridis pelaksanaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil sudah sesuai dengan ketentuan hukum kepegawaian, sehingga tidak ada penyimpangan atau kesalahan prosedural dalam pelaksanaan kenaikan pangkat tersebut. Salah satu contoh, apabila administrasi kelengkapan kenaikan pangkat tidak lengkap atau tidak memenuhi ketentuan hukum kepegawaian yang berlaku maka berkas tersebut ditolak atau dikembalikan kepada yang bersangkutan.

**Tabel 3**

**Tanggapan Terhadap Persyaratan Administrasi  
Kenaikan Pangkat Menurut Responden Pegawai  
Negeri Sipil, Mulai Tanggal 19 – 4 s/d 11 – 5 – 2007**

<b>NO</b>	<b>JAWABAN RESPONDEN</b>	<b>JUMLAH RESPONDEN</b>
1	Terlalu formal dan prosedural	20
2	Tidak mencerminkan peningkatan sumber daya pegawai negeri sipil	10
3	Mempermudah kenaikan pangkat	18
4	Untuk lebih tertib administrasi	10
5	Persyaratan tidak cukup tidak ditunda kenaikan pangkat	20
6	Persyaratan tidak cukup kenaikan pangkat ditunda	10
7	Sudah berjalan dengan baik	15
8	Lain – lainnya	7
	Jumlah total responden	110

***Keterangan : Sumber Badan Kepegawaian Kota Makassar Data Primer yang dikumpulkan dari responden Melalui instrumen daftar pertanyaan.***

Dari 110 responden pegawai negeri sipil yang didata pada kantor Badan Kepegawaian Negara kota Makassar mengenai persyaratan administrasi kenaikan pangkat, ada pegawai negeri sipil yang menjawab perlunya ditentukan persyaratan yang tidak terlalu formalistik dan prosedural (20 orang). tidak berdampak terhadap peningkatan sumber daya pegawai negeri sipil (10 orang), ada juga yang beranggapan bahwa persyaratan administrasi tersebut mempermudah proses kenaikan pangkat (18 orang), terciptanya ketertiban didalam proses administrasi (10 orang), berharap bila persyaratan administrasi kurang lengkap tetap dinaikkan pangkatnya (20 orang), sebaliknya (10 orang), persyaratan yang ditetapkan sudah berjalan baik (15 orang), dan lain-lain (7 orang).karena bagi pegawai negeri sipil mereka itu adalah merupakan abdi negara dan pelayan bagi masyarakat sehingga perlu pengetahuan yang cukup demi meningkatkan profesionalisme dalam bekerja guna efisiensi dan tidak membutuhkan waktu yang panjang dalam menyelesaikan setiap masalah yang timbul akan pekerjaan yang ada.

Kebijakan yang dikeluarkan oleh presiden melalui peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 atas perubahan terhadap peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil. Perlu dikaji kembali agar mencerminkan peningkatan kenaikan sumber daya bagi pegawai negeri sipil, serta dapat mengikuti tuntutan dipemerintah agar dalam pemerintahan dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat sangat memuaskan dan tidak merugikan bagi masyarakat.

### 3. Tidak Lulus Ujian Dinas

Pegawai negeri sipil yang berpangkat pengatur tingkat I golongan ruang II/d dan Penata tingkat I golongan ruang III/d yang akan naik pangkat wajib lulus ujian dinas. Dalam keputusan Badan Lepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2002 (2002 – 2003) menentukan ujian dinas dibagi dalam 2 (dua) tingkat yaitu :

- Ujian dinas tingkat 1 untuk kenaikan pangkat dari pengaturan tingkat I golongan II/d menjadi penata muda golongan II/a dan
- Ujian dinas tingkat II untuk kenaikan pangkat dan penata tingkat I golongan ruang III/d menjadi pembina golongan ruang IV/a.

Jadi ada dua tahap dalam melaksanakan ujian dinas bagi golongan ruang II/d, apabila mereka yang ikut ujian dinas tetapi tidak lulus maka mereka tidak jadi dinaikkan pangkat masing – masing menjadi penata muda golongan ruang III/a dan menjadi pembina golongan ruang IV/a. Hal ini hanya sedikit bagi pegawai negeri sipil yang ikut ujian dinas tidak lulus pada lingkup pemerintah. Daerah, tetapi bagi pegawai sipil diluar lingkup pemerintah daerah sangat sulit untuk menempuh lulus ujian dinas, seperti pegawai Negeri Sipil , Kejaksaan, Pengadilan dan lain – lain.

Terjadinya perbedaan tersebut dikarenakan perbedaan Departemen sehingga tiap – tiap Departemen mempunyai kebijakan yang tersendiri dalam

melakukan ujian dinas, namun dalam penulisan skripsi ini banyak membahas tentang pegawai Negeri sipil dalam lingkup Pemerintahan Daerah yang termasuk dalam wilayah Otonomi Daerah sehingga tidak terlalu melebar sampai kepada Pegawai Negeri Sipil yang lain.

Namun perlu kita kaji sebagai bahan perbandingan dalam penundaan kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil. Tidak bisa diprediksi data mengenai pegawai negeri sipil yang ikut ujian dinas yang tidak lulus sehingga kenaikan pangkatnya ditunda. Namun hanya beberapa responden pegawai negeri sipil yang tidak lulus ujian dinas seperti Abdul Halim (PNS Pemda Propinsi Sul – Sel, wawancara tgl. 26-4-2007) mengatakan,

"Saya pernah tidak lulus dalam ujian dinas pada tanggal 1 – 4 – 2003, karena kurang kesiapan dalam menghadapi ujian dinas tersebut sehingga saya tidak lulus, kesiapan yang dimaksud belajar, dan mampu memahami soal – soal yang diujikan sehingga bisa lulus namun setelah saya mengikuti kembali pada bulan Oktober 2003, saya lulus ujian dinas, pada waktu saya tidak lulus pangkat saya tidak dinaikkan, nanti setelah Oktober dan dinyatakan lulus baru pangkat saya dinaikkan menjadi golongan ruang IV/a".

Jadi sebelum ikut ujian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus bersungguh – sungguh belajar dalam menghadapi ujian tersebut, supaya bisa lulus, tapi ada juga keluhan sebagian pegawai negeri sipil biar kita tidak belajar kalau kita membayar sesuai dengan apa yang diminta oleh panitia pelaksana ujian dina, jadi suap-menyuap dalam ujian dinas kadang terjadi, sehingga sulit untuk di hindari.



Secara teoritis bahwa ujian dinas bagi pegawai negeri sipil dalam proses kenaikan pangkat berguna untuk menguji sejauh mana pengetahuan mereka tentang tugas dan tanggung jawab setelah mereka di tempatkan dalam jabatan tertentu sesuai dengan pangkat yang mereka miliki. Dan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi pegawai negeri sipil.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan tentang ketentuan hukum kepegawaian tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Negara Wilayah Regional IV kota Makassar belum optimal, hal ini disebabkan :
  - a. Persepsi atau tanggapan dari masing masing pegawai negeri sipil di BKN, satu sama lain berbeda, sehingga menyebabkan terhambatnya proses kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
  - b. Adanya pegawai negeri sipil yang lulus dalam ujian dinas yang tidak transparan.
  - c. Penjatuhan hukuman disiplin hanya didominasi oleh pegawai negeri sipil yang bergolongan rendah, padahal ada juga pegawai negeri sipil yang bergolongan tinggi (III a keatas) yang tidak dijatuhi hukuman disiplin karena melakukan pelanggaran dengan alasan yang tidak jelas.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil adalah :
  - a. Dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat.
  - b. Syarat-syarat administrasi kenaikan pangkat tidak lengkap.
  - c. Tidak lulus ujian dinas.

## **B. Saran**

1. Prosedur dan pelaksanaan kenaikan pangkat dilakukan secara tidak diskriminatif dan diterapkan bagi semua pegawai negeri sipil yang mengurus proses kenaikan pangkat tersebut sehingga dapat mencerminkan rasa keadilan bagi setiap pegawai negeri sipil.
2. Apabila pegawai negeri sipil kurang memahami atau tidak begitu lengkap berkas administrasi kenaikan pangkatnya agar diberikan petunjuk dan saran oleh pejabat atau pegawai yang melayani pegawai negeri sipil yang mengurus proses kenaikan pangkatnya tersebut agar mereka tidak dirugikan atau ditunda kenaikan pangkatnya, akibat kelengkapan administrasi tidak lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- M. Joko Affandi. 1999. *Alternatif Kebijakan Restrukturisasi Pegawai Negeri Sipil*, Makalah Badan Kepegawaian, Jakarta.
- Badan Kepegawaian Negara, 2002, *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, tentang kenaikan Pangkat pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Djoko Prakoso. 1984. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchsan, 1981. *Pengangkatan Pangkat Pegawai negeri Sipil*. Al Hikmah, Yogyakarta.
- MoeKijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian*, Mandar Mas, Bandung.
- Philipus. M. Hadjon, 1994, *Pengantar Hukum administrasi Indonesia*, Aditya Bakti, Jakarta.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Penerbit Djabatan, Jakarta.
- Sugian, 1981. *Filsafat Administrasi Negara*, Gunung Agung, Jakarta.
- Soedjadi, 1972. *Pokok-Pokok Manajemen Kepegawaian*, Jakarta.
- Syaeful Arif, 2001. *Birokrasi Dalam Polemik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Utrecht, 1963. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar, Jakarta.
- Undang-Undang Kepegawaian Lengkap*, 2003, Sinar Ghatika, Jakarta.

Widodo, 1980. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Balai Pembinaan Administrasi Akademi Administrasi Negara, Yogyakarta.

Wursanto, 1988. *Managemen Kepegawaian*. Kansius, Jakarta.

# LAMPIRAN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
KANTOR REGIONAL IV

Makassar, 24 April 2007

Nomor : KR.IV.A-26-25/Y.01-15/2007  
Lampiran : -

Kepada  
Yth. Ketua Program FH Program  
Reguler Sore  
Di -

Perihal : Permohonan Melaksanakan  
Penelitian

Makassar

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 119/H4.7.B/PL.02/2007 29 Maret 2007 perihal sebagaimana pokok surat, dapat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa fak. Hukum UNHAS Makassar an. Masdi, S No. Pokok B11102759-1 yang saudara ajukan untuk melakukan penelitian dan mencari informasi tentang Pelaksanaan Ketentuan Hukum Kepegawaian Tentang Kenaikan Pangkat PNS pada Badan Kepegawaian Negara kota Makassar pada kantor kami.
  - b. Pembimbing Hadji Abdurrahman, S.Sos NIP. 260001073, Jabatan Kepala Bidang Mutasi.
  - c. Adapun waktu yang kami berikan mulai tanggal 19 April s/d 11 Mei 2007.
  - d. Segala sesuatu yang berkenaan dengan pembiayaan sebagai akibat pelaksanaan penelitian menjadi tanggungan peserta.
  - e. Pada akhir pelaksanaan penelitian diharapkan yang bersangkutan dapat membuat laporan hasil penelitian untuk Perpustakaan Kantor Regional IV BKN Makassar.
2. Perlu kami sampaikan bahwa setiap peserta dalam melaksanakan penelitian harus mematuhi ketentuan tata tertib Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara dan apabila melanggar ketentuan yang berlaku kami akan mengembalikan peserta dimaksud.
3. Demikian kami sampaikan agar maklum.

An. Kepala Kantor Regional IV  
Badan Kepegawaian Negara  
Kepala Bagian Umum



*[Signature]*  
**SALADIN BUNGA BATARA, SH.M.Si**  
NIP: 260003999



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
KAMPUS TAMALANREA  
JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KM.10 MAKASSAR 90245  
TELEPON : 586200 (6 SALURAN), 586107 FAX. 585188

SURAT KETERANGAN

Nomor : 108/104.Keu/VII/2007

Kepada Biro Administrasi Keuangan Universitas Hasanuddin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : M u s d i S.  
Nomor Pokok : B111 02 759-1  
Jurusan : Hukum (Ekstensi)

Berdasarkan bukti pembayaran dari bank dan hasil monitoring pembayaran biaya pendidikan mahasiswa Program Non Reguler (Ekstensi), bahwa yang bersangkutan benar telah menyelesaikan kewajibannya dan dinyatakan Bebas Tunggakan Biaya Pendidikan (Sumbangan Prasarana, SPP dan SKS) untuk *Semester Awal 2007/2008*.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk melengkapi persyaratan mengikuti ujian tutup strata dan berlaku hanya untuk *Semester Awal 2007/2008*.

Makassar, 20 Juli 2007



Biro Administrasi Keuangan  
Bagian Anggaran Masyarakat,

Badilla, S.E, M.Si. /br  
NIP. 13 009 121





PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

## PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 12 TAHUN 2002

TENTANG

PERUBAHAN ATAS

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000

TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, dipandang perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;

2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokuk-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara 3890);
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);

4. Undang-undang ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

2

4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3098) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2001 (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 49);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengawasan, Pemindahan, dan Pembekalan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4014);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4016) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4192);

9. Peraturan ...



9. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil diubah, sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

-Pasal 4

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini."

2. Ketentuan ...



2. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut

"Pasal 6

- (1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil termasuk Pegawai Negeri Sipil yang :
  - a. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
  - b. dipindahkan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah diberikan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasannya.

3. Ketentuan Pasal 7 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 7

- Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dapat diberikan selangkah lebih tinggi apabila :
  - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir."

4. Ketentuan ...



4. Ketentuan Pasal 8 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 8

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan :

- a. Pengantar Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
- b. Pengantar, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
- c. Pengantar Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas 3 (tiga) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;
- d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/h bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 (tiga) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;
- e. Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Bakaloret;
- f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
- g. Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara;
- h. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3)."

5. Ketentuan ...



5. Ketentuan Pasal 9 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 9

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
- c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- e. diangkat menjadi pejabat negara;
- f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
- g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
- i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaannya eselonnya atau jabatan fungsional tertentu."

6. Ketentuan Pasal 11 dihapus.

7. Ketentuan ...



7. Ketentuan Pasal 12 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut:

"Pasal 12

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang diemuka untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:

- a. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang dimilikinya;
- b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang diudukinya; dan
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir."

8. Ketentuan Pasal 18 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut:

"Pasal 18

(1) Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh:

- a. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I, golongan ruang I/b ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru, golongan ruang II/c;
- b. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I, golongan ruang I/d ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan ruang II/a;

c. Surat



c. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;

d. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;

e. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang III/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;

f. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;

g. Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.

(2) Kenalkan ...



(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat diberikan apabila :

- a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
- b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
- e. lulus ujian penyusutan kenaikan pangkat.

9. Ketentuan Pasal 20 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

-Pasal 20

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh :
  - a. Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Ijazah Diploma II, dan masih berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;

b. Ijazah ...



- b. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
- c. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
- d. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
- e. Ijazah Dokter (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.

(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

10. Ketentuan ...



10. Ketentuan Pasal 27 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 27

(1) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian singkat lebih tinggi, apabila :

a. memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama :

- 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
- 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; atau
- 3) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.

b. setiap unsur pemilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

c. tidak pernah dijajah hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

(2) Kenaikan ...



(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mulai berlaku :

- a. tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia;
- b. tanggal 1 (satu) pada bulan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

11. Ketentuan Pasal 29 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 29

Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diberikan kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28."

12. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 32

Dikecualikan dari ujian dinas, bagi Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa lainnya;

b. akan ...



10. Ketentuan Pasal 27 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 27

1) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat penghargaan tingkat lebih tinggi, apabila :

\* memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama :

- 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
- 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; atau
- 3) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.

b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

(2) Kenaikan ...



(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mulai berlaku :

- a. tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia;
- b. tanggal 1 (satu) pada bulan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun."

11. Ketentuan Pasal 29 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 29

Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diberikan kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28."

12. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 32

Dikecualikan dari ujian dinas, bagi Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;

b. akan ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

- b. akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- c. diberikan kenaikan pangkat pengabdian karena :
- 1) mencapai batas usia pensiun;
  - 2) dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semus jabatan negeri oleh Tim Penguji Kesehatan.
- d. telah memperoleh :
- 1) Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas Tingkat I;
  - 2) Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Magister (S2), dan Ijazah lain yang setara atau Doktor (S3), untuk ujian dinas Tingkat I atau ujian dinas Tingkat II.
13. Ketentuan Pasal 36 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 36

Kenaikan pangkat yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dinyatakan tetap berlaku."

Pasal II

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Atas ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 17 April 2002

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

td.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 17 April 2002

SEKRETARIS NEGARA,

REPUBLIK INDONESIA,

td.

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2002 NOMOR 32

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT KABINET RI  
Kepala Biro Peraturan  
Perundang-undangan II







PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

**PENJELASAN  
ATAS**

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2002**

TENTANG

PERUBAHAN ATAS

**PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000  
TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**I. UMUM**

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya.

Untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada Negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, maka Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, perlu diubah sesuai dengan prinsip pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada isium prestasi kerja.

**II. PASAL DEMI PASAL**

**Pasal 1**

**Pasal 4**  
Cukup jelas

Pasal 6 ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

2

**Pasal 6**

**Ayat (1)**

**Huruf a**

Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti tugas belajar merupakan tenaga terpilih, oleh sebab itu selama melaksanakan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus dihima kenalkan pangkatnya.

**Huruf b**

Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan berdasarkan ketentuan Pasal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada proyek pemerintah, organisasi profesi, negara sahabat, atau badan internasional dan badan swasta yang ditentukan.

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut dibatasi sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama dalam pemugasan/perbantuan.

**Ayat (2)**

Cukup jelas

**Pasal 7**

Cukup jelas

Pasal 8 ...



Pasal 5

Huruf a sampai dengan huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Yang dimaksud dengan ijazah lain yang setara adalah ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi yang bobot untuk memperolehnya setara dengan ijazah dokter, ijazah apoteker dan ijazah Magister (S2), yang penerapan kestarannya dilaksanakan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional.

Penjelasan ini berlaku selanjutnya untuk pengertian yang sama dalam Peraturan Pemerintah ini.

Huruf h

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 18 ...



Pasal 18

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan memperoleh dalam ketentuan ini, termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 32 ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 13 TAHUN 2002

TENTANG

PERUBAHAN ATAS

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 100 TAHUN 2000  
TENTANG PENGANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DALAM JABATAN STRUKTURAL

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dengan Peraturan Pemerintah;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;

2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3892);
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
4. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4193

5. Peraturan ...



5. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom; (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 165);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara 4014);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 100 TAHUN 2000 TENTANG PENGANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL.

Pasal 1 ...



Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural diubah, sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 3 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 3

- (1) Eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini.
- (2) Pencapaian eselon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab, dan wewenang.
- (3) Pencapaian eselon V dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pencapaian eselon V sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. kebutuhan organisasi;
  - b. memang kembali;
  - c. kondisi geografis;
  - d. karakteristik tugas pokok dan fungsi jabatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat."

2. Ketentuan ...



3. Ketentuan Pasal 7 diubah, sehingga seluruhnya menjadi  
berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 7

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan struktural tersebut dapat diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina dan instansi pengendali serta dianggap telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut."

3. Demikian Pasal 7 dan Pasal 8, disisipkan 1 (satu) Pasal baru  
yaitu Pasal 7 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 7 A

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah duduinya masih didudukinya kecuali pengangkatan dalam jabatan struktural yang menjadi wewenang Presiden."

4. Ketentuan ...



4. Ketentuan Pasal 16 diubah, sehingga seluruhnya menjadi  
berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 16

- (1) Ketua dan Sekretaris Baperjakt Instansi Pusat adalah pejabat eselon I dan pejabat eselon II yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan anggota pejabat eselon I lainnya.
- (2) Bagi Instansi Pusat yang hanya terdapat 1 (satu) pejabat eselon I, Ketua dan Sekretaris Baperjakt adalah pejabat eselon II dan pejabat eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan anggota pejabat eselon II.
- (3) Ketua Baperjakt Instansi Daerah Propinsi adalah Sekretaris Daerah Propinsi dengan anggota para pejabat eselon II, dan Sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian.
- (4) Ketua Baperjakt Instansi Daerah Kabupaten/Kota adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dengan anggota para pejabat eselon II, dan Sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian.
- (5) Masa keanggotaan Baperjakt adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya."

Pasal II

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar ...



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

6

Agas setiap orang mengabdikan, memantapkan pengabdian, dan  
Peranan Pemerintah ini dengan penampilannya dalam 1-uitaraan  
Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 17 April 2002  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

td.  
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Ditandatangani di Jakarta  
pada tanggal 17 April 2002  
SEKRETARIS NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

td.  
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2002 NOMOR 33

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT KABINET RI  
Kepala Biro Perencanaan  
Perundang-undangan II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN  
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR : 13 Tahun 2002  
TANGGAL : 17 April 2002

No	Eselon	Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang		Tinggi	
		Terdahar	Golongan/Ruang		
		Pangkat		Pangkat	Golongan/Ruang
1	Ia	Pembina Utama Madya	IVId	Pembina Utama	IVa
2	Ib	Pembina Utama Madya	IVC	Pembina Utama	IVa
3	Ia	Pembina Utama Muda	IVC	Pembina Utama Madya	IVId
4	Ib	Pembina Tingkat I	IVb	Pembina Utama Muda	IVC
5	Ia	Pembina	IVa	Pembina Tingkat I	IVb
6	Ib	Penata Tingkat I	IVd	Pembina	IVa
7	Na	Penata	IVc	Penata Tingkat I	IVd
8	Nb	Penata Muda Tingkat I	IVb	Penata	IVc
9	Na	Penata Muda	IVa	Penata Muda Tingkat I	IVb

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA  
td.  
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT KABINET RI  
Kepala Biro Perencanaan  
Perundang-undangan II





PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

**PENJELASAN  
ATAS**

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 13 TAHUN 2002

TENTANG

PERUBAHAN ATAS

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 100 TAHUN 2000

TENTANG PENGANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DALAM JABATAN STRUKTURAL



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

2

Penyempurnaan sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural meliputi pengauran kembali mengenai eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dan keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

**I. UMUM**

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang netral, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, profesional, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta penuh kesetiaan dan ketasutan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.

Sejalan dengan hal tersebut, Pegawai Negeri Sipil perlu diperhatikan kualitas profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Seiring dengan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil tersebut, sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang ada selama ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural perlu untuk disesuaikan kembali agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat dimaksud.

Penyempurnaan ...

**II. PASAL DEMI PASAL**

**Pasal 1**

**Pasal 3**

**Ayat (1)**

Cukup jelas

**Ayat (2)**

Cukup jelas

**Ayat (3)**

Cukup jelas

**Ayat (4)**

Cukup jelas

Pasal 7 ...



Pasal 7

Ayat (1),

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 7A

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas



Kepada

Yth. 1. Semua Menteri Koordinator  
2. Semua Menteri yang Memimpin Departemen

: K.26-17/V.19-14/99

Nomor : Penting

Sifat :  
Lampiran : PNS Yang Menjadi  
Perihal : Anggota Partai Politik.

3. Semua Menteri Negara

4. Jaksa Agung

5. Sekretaris Negara/Sekretaris Kabin

6. Kepala Kepolisian Negara

7. Semua Pimpinan Lembaga Pemerintah

8. Non Departemen

9. Semua Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara

10. Semua Gubernur

11. Semua Bupati/Walikota

12. Semua Rektor/Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri

di

Tempat

1. Sehubungan dengan adanya beberapa pertanyaan mengenai Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, baik yang pada saat ini duduk sebagai anggota DPR-RI, anggota DPRD Propinsi/Kabupaten/Kota maupun tidak berkedudukan sebagai anggota legislatif, dengan hormat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

a. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999 tanggal 29 Januari 1999 antara lain ditentukan bahwa :

1) Pegawai Negeri Sipil yang telah menjadi anggota dan atau pengurus partai politik pada saat Peraturan Pemerintah ini ditetapkan, maka keanggotaan dan atau kepengurusan yang bersangkutan hapus secara otomatis.

2) Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tetap menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah ini harus mengajukan permohonan melalui atasan langsung dan apabila diizinkan maka yang bersangkutan melepaskan jabatan negerinya.



3) Pegawai Negeri Sipil yang tetap menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, apabila dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan sejak berlakunya Peraturan Pemerintah ini tidak mengajukan permohonan melalui alasan langsungnya, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

4) Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik diberhentikan dari jabatan negeri dan diberikan uang tunggu sebesar gaji pokok terakhir selama satu tahun.

b. Dalam Pasal 3 dan penjelasan umum angka 6 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tanggal 30 September 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, antara lain ditentukan sebagai berikut :

1) Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri, maka Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.

3) Dalam upaya menjaga netralitas Pegawai Negeri dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan pegawai Negeri, serta agar dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan kepadanya, maka Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik. Oleh karena itu, Pegawai Negeri yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri. Pemberhentian tersebut dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

c. Dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Susunan dan Kedudukan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, antara lain ditentukan sebagai berikut :

1) MPR terdiri atas Anggota DPR ditambah dengan Utusan Daerah dan Utusan Golongan;

2) DPR, DPRD I, DPRD II terdiri atas :

(a) anggota partai politik hasil pemilihan umum;

(b) anggota ABRI yang diangkat.

3) Keanggotaan MPR tidak boleh dirangkap oleh :

(a) pejabat negara.

(b) pejabat struktural pada pemerintahan;

(c) pejabat pada lembaga peradilan;

(d) pejabat lain sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Keanggotaan DPR dan DPRD tidak boleh dirangkap dengan jabatan apapun di lingkungan pemerintahan dan peradilan pada semua tingkatan.

2. Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri Sipil dan birokrasi pemerintahan, maka perlakuan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik termasuk Pegawai Negeri Sipil yang sedang duduk di dalam lembaga legislatif maupun di luar lembaga legislatif, adalah sebagai berikut :

a. Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu tanggal 30 September 1999, Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik. Apabila terdapat Pegawai Negeri Sipil menjadi anggota dan atau pengurus partai politik setelah berlakunya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, maka yang bersangkutan harus :

1) diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila sebelum menjadi anggota dan atau pengurus partai politik memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

2) diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila sebelum menjadi anggota dan atau pengurus partai politik tidak memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

b. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, maka berlaku ketentuan sebagai berikut :

1) Bagi Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan izin menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, dan oleh pejabat yang berwenang :

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 43 TAHUN 1999  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974  
TENTANG  
POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- c. bahwa untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut pada huruf b, diperlukan upaya meningkatkan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Pegawai Negeri;
- d. bahwa sehubungan dengan huruf a, b, dan c tersebut di atas, dipandang perlu untuk mengubah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 27 ayat (1), dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041 );
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
4. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran.Negara Nomor 3851);

Dengan persetujuan  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN ATAS  
UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN.

## Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, diubah sebagai berikut:

1. Judul BAB I dan ketentuan Pasal 1 menjadi berbunyi sebagai berikut:

### "BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan

1. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang.
5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.
6. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.
7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian."

2. Judul BAB II, ketentuan Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4 menjadi berbunyi sebagai berikut :

### "BAB II

#### JENIS, KEDUDUKAN, KEWAJIBAN DAN HAK PEGAWAI NEGERI

Bagian Pertama  
Jenis dan Kedudukan

#### Pasal 2

- (1) Pegawai Negeri terdiri dari
  - a. Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari
  - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
  - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- (3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

#### Pasal 3

- (1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- (3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

#### Bagian Kedua

#### Kewajiban

#### Pasal 4

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia."

3. Ketentuan Pasal 7 menjadi berbunyi sebagai berikut :

#### "Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah."

4. Judul Bagian Keempat BAB II dan ketentuan Pasal 11 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Bagian Keempat  
Pegawai Negeri Yang Menjadi  
Pejabat Negara

Pasal 11

(1) Pejabat Negara terdiri atas

- a. Presiden dan Wakil Presiden;
- b. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat;
- d. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung, serta Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua Badan Peradilan;
- e. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Pertimbangan Agung;
- f. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
- g. Menteri, dan jabatan yang setingkat Menteri;
- h. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
- i. Gubernur dan Wakil Gubernur;
- j. Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
- k. Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang.

(2) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.

(3) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara tertentu tidak perlu diberhentikan dari jabatan organiknya.

(4) Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah selesai menjalankan tugasnya dapat diangkat kembali dalam jabatan organiknya."

5. Judul BAB III, ketentuan Pasal 12, dan Pasal 13 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"BAB III  
MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Pertama  
Tujuan Manajemen

Pasal 12

(1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.

(2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Bagian Kedua  
Kebijaksanaan Manajemen

Pasal 13

(1) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum.

(2) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan.

(3) Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

(4) Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), terdiri dari 2 (dua) Anggota Tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta 3 (tiga) Anggota Tidak Tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden.

(5) Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), secara ex officio menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara.

(6) Komisi Kepegawaian Negara mengadakan sidang sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan."

6. Ketentuan Pasal 15 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 15

(1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.

(2) Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan."

7. Ketentuan Pasal 16 ayat (2) menjadi berbunyi sebagai berikut :

"(2) Setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan."

8. Di antara Pasal 16 dan Pasal 17 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 16 A berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 16 A

(1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.

(2) Persyaratan, tata cara, dan pengangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah."

9. Ketentuan Pasal 17 menjadi berbunyi sebagai berikut

"Pasal 17

(1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.

(2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

(3) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal."

10. Ketentuan Pasal 19 dihapus.

11. Ketentuan Pasal 20 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 20

Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja."

12. Ketentuan Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 26 menjadi berbunyi sebagai berikut

"Pasal 22

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.

Pasal 23

(1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia,

(2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:

- a. atas permintaan sendiri;
- b. mencapai batas usia pensiun;
- c. perampangan organisasi pemerintah atau
- d. tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai

## Pegawai Negeri Sipil.

- (3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena
- melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/ janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; atau
  - dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.
- (4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :
- dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih; atau
  - melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat,
- (5) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena :
- melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/ janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
  - melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau
  - dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

## Pasal 24

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.

## Pasal 25

(1) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden.

(2) Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

(3) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Sekretaris Jenderal Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara,



Sekretaris Jenderal Departemen, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, dan jabatan setingkat, ditetapkan oleh Presiden.

Bagian Kelima

Sumpah, Kode Etik, dan Peraturan Disiplin

Pasal 26

(1) Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengucapkan sumpah/janji.

(2) Susunan kata-kata sumpah/janji adalah sebagai berikut

Demi Allah, saya bersumpah /berjanji

Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;

bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri. seseorang atau golongan:

bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan;

bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.

13. Ketentuan Pasal 30, Pasal 31, dan Pasal 32 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 30

(1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.

(2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam

Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 31

(1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. .

(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh  
Kesejahteraan

Pasal 32

(1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

(2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra putri Pegawai Negeri Sipil.

(3) Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.

(4) Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran.

(5) Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

(6) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan."

14. Ketentuan Pasal 34 menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 34

(1) Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian. Negara.

(2) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah."

15. Di antara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 34 A berbunyi sebagai berikut

"Pasal 34 A

(1) Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah.

(2) Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah."

16. Ketentuan Pasal 35 menjadi berbunyi sebagai berikut

"Pasal 35

(1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.

(2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

(3) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah."

17. Judul BAB IV dan ketentuan Pasal 37 menjadi berbunyi sebagai berikut

"BAB IV  
MANAJEMEN ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA DAN ANGGOTA  
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Pasal 37

Manajemen Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, masing-masing diatur dengan Undang-undang tersendiri."

## Pasal II

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya; memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal 30 September 1999

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 30 September 1999

MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,